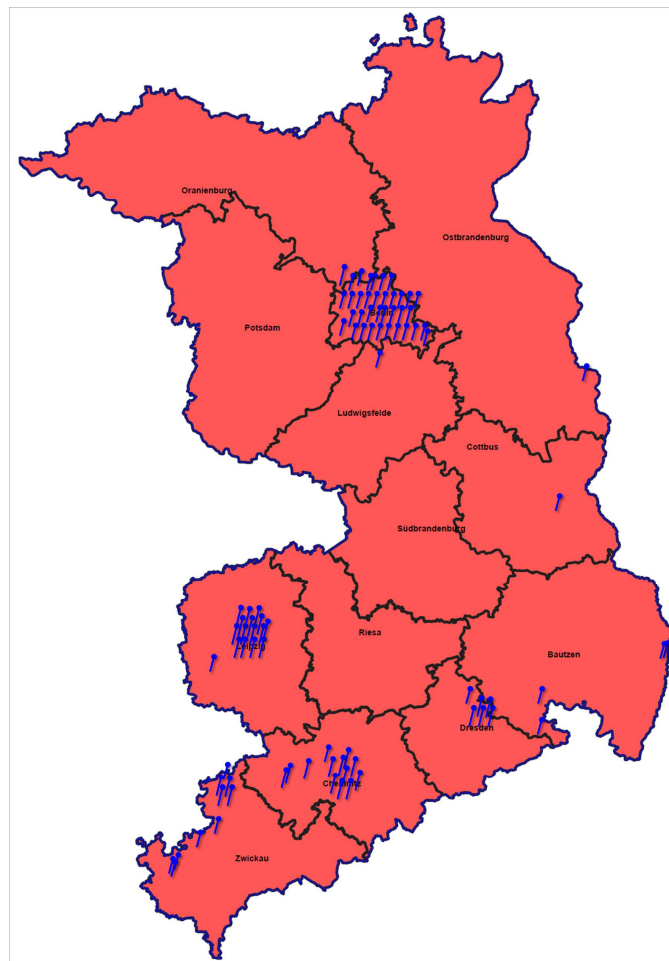




Zwischen Familie und Beruf ist kein Platz für ein „Oder“?! – Wie sieht Ihr das?



Im Rahmen des Projekts

„Vereinbarkeit von Beruf und Familie als zentraler Schlüssel betrieblicher Gleichstellungspolitik – Pilotprozess des Networking im IG Metall Bezirk Berlin-Brandenburg-Sachsen“

Zwischen Familie und Beruf ist kein Platz für ein „Oder“?! – Wie seht Ihr das?



Wir danken der BGAG-Stiftung Walter Hesselbach für die freundliche finanzielle Unterstützung.

Impressum

IG Metall Bezirk Berlin-Brandenburg Sachsen

Jutta Ehlers (jutta.ehlers@igmetall.de)

IG Metall Vorstand – Funktionsbereich Frauen- und Gleichstellungspolitik

Christiane Wilke (christiane.wilke@igmetall.de)

In Kooperation mit Wert.Arbeit GmbH, Berlin

Mechthild Kopel (mechthild.kopel@wertarbeitgmbh.de)

Annemarie Weber (annemarie.weber@wertarbeitgmbh.de)

Oktober 2010



Inhaltsverzeichnis

Vorwort	4
1 ArcelorMittal Eisenhüttenstadt: Familienfreundlichkeit wird großgeschrieben – nicht nur auf dem Papier	6
2 BMW AG: Unterschiedliche Standort-Situationen erfordern unterschiedliche Lösungen	11
3 Bombardier Transportation GmbH: Nicht nur gute Lösungen für den Schienenverkehr	16
4 Bosch Sebnitz: Gesundheit wie auch Balance zwischen Beruf und Privatleben dürfen nicht auf der Strecke bleiben!	22
5 Daimler AG: Wir brauchen mehr Akteure auf allen Ebenen!	26
6 IAV GmbH: Positives Klima beim Thema Vereinbarkeit, auch wenn öfter mal Überzeugungsarbeit notwendig ist	31
7 Porsche GmbH Leipzig: Thema Vereinbarkeit aus vielen Gründen wichtig!	34
8 Rolls-Royce Dahlewitz: Vertrauensvolle Zusammenarbeit zwischen Betriebsrat und Arbeitgeber ist ein Erfolgsfaktor	38
9 Siemens AG Berlin: Gegenseitige Hilfe durch überbetriebliches Netzwerk	42
10.. Volkswagen Sachsen GmbH: Vereinbarkeitsfragen sind nicht frauenspezifisch!	46



Vorwort

Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie/ Privatleben ist ein Schlüsselfaktor für die Gleichstellung von Frauen in Unternehmen. Ebenso ist das Thema Vereinbarkeit für die Frage „Was ist gute Arbeit?“ von hoher Bedeutung – für Frauen wie Männer. Denn Frauen und Männer wollen beides: Erwerbstätig sein **und** ihr Familien- und Privatleben leben. Deshalb gilt es, die Arbeitswelt mit sozialen Innovationen zu gestalten. Von Seiten der Gewerkschaften und der betrieblichen Interessenvertretungen können hier wichtige Impulse gesetzt, Maßnahmen eingeführt und so die zentralen Anliegen der Beschäftigten und (potenziellen) Mitglieder offensiv angegangen werden.

Engagierte Frauen und aktive Betriebsräte in Berlin, Brandenburg und Sachsen haben bereits viele Aktivitäten zur Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie/ Privatleben in ihren Unternehmen auf den Weg gebracht. „Dranbleiben!“ war und ist dabei für viele die Devise. Die Wege der Betriebsräte zum Ziel sind vielfältig. Einige setzen auf Individuallösungen, andere auf unternehmensübergreifende oder konzernweite Kooperationen und Netzwerke. Nicht nur Betriebsräte anderer Standorte werden mit ins Boot geholt, sondern zum Teil auch kommunale Träger in Maßnahmen eingebunden. Zum Beispiel um geeignete Lösungen für die Kinderbetreuung zu finden, Informationen und Beratung rund um das Thema Pflege von Angehörigen bereitzustellen oder gar, um nicht nur das Unternehmen, sondern die komplette Region familienfreundlicher zu gestalten.

Mit dieser Vielzahl an Aktivitäten beweisen die betrieblichen Interessenvertretungen im Bezirk: **Vieles geht und noch mehr kann auch in anderen Unternehmen erreicht werden!** Um dies stärker ins Bewusstsein zu rücken, Beispiele guter Praxis darzustellen, (neue) Impulse zu setzen und Nachahmerinnen und Nachahmer in anderen Unternehmen zu motivieren, ist diese Publikation entstanden. Sie ist Teil des Pilotprojekts **„Vereinbarkeit von Beruf und Familie als zentraler Schlüssel betrieblicher Gleichstellungspolitik“**, das von der BGAG-Stiftung Walter-Hesselbach finanziell gefördert wird.

Zwischen Familie und Beruf ist kein Platz für ein „Oder“?! – Wie seht Ihr das?



Die vorliegende Publikation stellt 10 (konzernabhängige) Unternehmen aus dem IG Metall Bezirk Berlin-Brandenburg-Sachsen vor, die durch gute Praxis die Frage der Vereinbarkeit im Betrieb aktiv gestalten. Die dargestellten Beispiele zeigen, wie viel betrieblich – trotz schwerer Zeiten – für die Vereinbarkeit getan werden kann.

Denn auch in und nach der Krise ist zwischen Familie/ Privatleben und Beruf kein Platz für ein „ODER“!

Olivier Höbel

(Bezirksleiter IG Metall, Bezirk
Berlin-Brandenburg-Sachsen)

Helga Schwitzer

(Geschäftsführendes Vorstands-
mitglied der IG Metall)



1 ArcelorMittal Eisenhüttenstadt: Familienfreundlichkeit wird großgeschrieben – nicht nur auf dem Papier

Motor für industrielle Entwicklung in der ostbrandenburger Region

Vor genau 60 Jahren entstand an der deutsch-polnischen Grenze das Eisenhüttenkombinat Ost, ein Roheisenwerk mit sechs Hochöfen. Heute ist ArcelorMittal Eisenhüttenstadt ein modernes integriertes Hüttenwerk.

Der Standort gilt als größter industrieller Entwicklungskern in Ostbrandenburg und ist bedeutend für die regionale Beschäftigung. Mehr als 3.000 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind bei ArcelorMittal Eisenhüttenstadt beschäftigt. Mehr als zwei Drittel davon im Produktionsbereich, wo nicht nur Roheisen, sondern auch hochwertige Flachstahlprodukte hergestellt werden. Der Frauenanteil im Unternehmen liegt bei 23 Prozent, in Führungspositionen bei immerhin 14 Prozent.

Ein bedeutender Absatzbereich für Produkte des Standorts ist die Automobilindustrie. Oberflächenveredelte Karosseriebleche aus Eisenhüttenstadt findet man heute in vielen Automarken. Zudem zählen zu den Kunden namhafte Unternehmen der Haushaltsgeräte- und Bauindustrie. Mit seinen Produkten beliefert der Standort die Märkte in Zentral- und Osteuropa.

In Sachen Familienfreundlichkeit ist ArcelorMittal Eisenhüttenstadt klarer Vorreiter in der ostbrandenburgischen Region. So wurde das Unternehmen bereits 2006 von der Hertiestiftung als familienfreundlicher Betrieb zertifiziert. Die betrieblichen Angebote wurden seitdem weiter verbessert und ausgebaut. Kaum verwunderlich also, dass auch nach dem Re-Audit in 2009/2010 der Standort weiter das Gütesiegel „familienfreundlicher Betrieb“ tragen darf.

ArcelorMittal Gruppe: Weltmarktführer in der Stahlproduktion

ArcelorMittal Eisenhüttenstadt gehört zur ArcelorMittal Gruppe. Diese ist seit der Fusion der beiden führenden Stahlproduzenten Arcelor und Mittal Steel im Jahr 2007 der größte Stahlkonzern der Welt mit insgesamt rund 310.000 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in mehr als 60 Ländern.

Auf vier Kontinenten ist das Unternehmen Marktführer im Bereich Stahlproduktion und nimmt in wichtigen Kundensegmenten wie Automobilindustrie, Bauwesen, Haushaltsgeräte- und Verpackungsindustrie die Spitzenposition ein. Der Konzern ist

Zwischen Familie und Beruf ist kein Platz für ein „Oder“?! – Wie seht Ihr das?



richtungsweisend in Forschung, Entwicklung und Technik und verfügt zudem über beträchtliche firmeneigene Rohstoffreserven sowie ein ausgedehntes Vertriebsnetz.

Trotz einsetzender Weltwirtschaftskrise im Jahr 2008 konnte ArcelorMittal ein gutes Jahresergebnis verzeichnen. Im Jahr 2009 gingen die Umsätze deutlich zurück. Das Produktionsvolumen an Roheisen, Rohstahl, Warmband und Flachstahl lag speziell am Standort Eisenhüttenstadt zwischen 22 und 28 Prozent unter dem des Vorjahres. Kurzarbeit war angesagt. Für 2010 ist eine deutliche Erholung der Branche zu erkennen, die sich auch an der Auftragslage und den Umsatzzahlen des Konzerns widerspiegelt. In Eisenhüttenstadt konnte die Kurzarbeit zum Beginn 2010 wieder eingestellt werden. Die jetzige Situation schätzt Esther Block, Mitglied des Betriebsrats in Eisenhüttenstadt, als gut ein. Zufrieden kann man am Standort auch mit den bereits umgesetzten Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie sein. Denn in diesem Bereich sind Betriebsrat wie auch die Arbeitgeberseite seit langem aktiv.

Vereinbarkeit am Standort Eisenhüttenstadt: Kein Buch mit 7 Siegeln

Das Thema Vereinbarkeit steht in Eisenhüttenstadt sowohl bei der Geschäftsführung wie dem Betriebsratsgremium hoch im Kurs. Seit 2006 gehört Familienfreundlichkeit offiziell mit zum Unternehmensleitbild. Gemeinsam wird an der Gestaltung und Umsetzung von konkreten Maßnahmen zur Vereinbarkeit gearbeitet. Unterstützung holen sich Betriebsrat und Arbeitgeberseite dabei auch bei der Kommune, regional angesiedelten Vereinen und freien Trägern, wie beispielsweise der AWO. Dazu bildet das vom Unternehmen mit initiierte lokale Bündnis "Forum Familie Eisenhüttenstadt" eine gute Plattform. Hier beraten Unternehmen mit Vertreterinnen und Vertretern der Stadt, wie die Rahmenbedingungen in Eisenhüttenstadt für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie verbessert werden können.

Unternehmensintern beraten Arbeitgeber und Betriebsrat in der Projektgruppe „Beruf und Familie“ wie und welche Maßnahmen man im Betrieb zum Thema umsetzen kann. Die Projektgruppe trifft sich alle drei Monate. Zusätzlich werden ein bis zweimal im Jahr mit den Vertrauensleuten sowie interessierten Beschäftigten Treffen organisiert, in denen über die aktuelle Situation sowie neue Ideen diskutiert wird. So hat jede(r) im Unternehmen die Möglichkeit, eigene Interessen und Vorschläge einzubringen.



Vereinbarkeit und Chancengleichheit im Konzern

Der Konzern arbeitet nach den Prinzipien der Corporate Social Responsibility (CSR). CSR hat zum Ziel, das Nachhaltigkeit im Unternehmen sowohl unter ökonomischen wie ökologische Gesichtspunkten gedacht und soziales Engagement sowie ein fairer Umgang mit Beschäftigten gepflegt wird.

Im Bereich Personal hat sich der Konzern deshalb dazu verpflichtet, die Chancengleichheit, Weiterbildung und Arbeitssicherheit wie auch -zufriedenheit seiner Beschäftigten zu fördern. Denn das Unternehmen ist sich darüber im Klaren, dass es auch in Zukunft nur langfristig erfolgreich sein kann, wenn es die Talente seiner Beschäftigten fördert und erhält und dadurch auch die Attraktivität für potenzielle neue Beschäftigte steigert. Dass die Frage der Vereinbarkeit hierbei ein wichtiger Baustein ist und es viele Möglichkeiten für betriebliche Maßnahmen gibt, wird in Eisenhüttenstadt eindrucksvoll bewiesen.

Vereinbarkeit ist mit ein Grundstein für gute, motivierte Arbeit

Für Esther Block, die seit 2006 dem 23-köpfigen Betriebsratsgremium von ArcelorMittal Eisenhüttenstadt angehört, ist die Vereinbarkeit von Beruf und Familie mit ein Grundstein für gute, motivierte Arbeit. Deshalb war das Thema für sie und das Betriebsratsgremium immer von Relevanz, seit 2008 beschäftigt sie persönlich sich besonders intensiv damit. Die betrieblichen Handlungsfelder, mit denen sie in ihrer Arbeit hauptsächlich zu tun hat, sind Arbeitszeitregelungen sowie Betreuungsfragen der Beschäftigten – sowohl in Bezug auf Kinder wie zu pflegende Angehörige.

Die Möglichkeit auf unterschiedliche Arbeitszeitmodelle für den Schichtbetrieb ist seit 1992 durch eine Betriebsvereinbarung geregelt. Zur Umsetzung flexible Arbeits(zeit)modelle, wie Teilzeit- und Telearbeit, besteht seit 1998 eine betriebliche Regelung. Am Standort wird rund um die Uhr an sieben Tagen in der Woche gearbeitet. Zeitliche Probleme für Beschäftigte mit Betreuungspflichten sind dadurch quasi vorprogrammiert. Viele der Beschäftigte arbeiten im durchgehenden 3-Schicht-System. Allerdings besteht auch die Möglichkeit für andere Arbeitszeitformen (2-Schicht-Betrieb, „Normalschicht“, verkürzte Arbeitszeit). Geeignete Lösungen werden hierbei zwischen Beschäftigten, Betriebsrat und Arbeitgeberseite individuell vereinbart. Flexibilität gewährt auch die am Standort angewendete Arbeitszeitkontenregelung. Durch den durchgängigen Schichtbetrieb bedingt fallen regulär mehr Arbeitsstunden an, als die vertraglich festgelegte Wochenarbeitszeit vorsieht.

Zwischen Familie und Beruf ist kein Platz für ein „Oder“?! – Wie seht Ihr das?



Diese Mehrstunden werden auf dem Arbeitszeitkonto gutgeschrieben und können von den Beschäftigten bei Bedarf genutzt werden. So etwa, wenn sich eine akute familiäre Pflegesituation einstellt. Beschäftigte können sich hier kurzfristig freistellen lassen, um Pflegeaufgaben nachzugehen oder alternative Pflege- und Betreuungsformen für betroffene Angehörige zu organisieren. Da das Thema „Pflege“ im Unternehmen immer mehr an Bedeutung gewinnt, laufen momentan Diskussionen über die Gestaltung und Umsetzung einer konkreten Betriebsvereinbarung.

Hilfe durch Beratung und Information werden großgeschrieben

Seit April 2007 gibt es am Standort eine feste Informations- und Servicestelle für Familien. Hier können Beschäftigte persönliche Auskünfte zu fast allen Themen einholen, die die Vereinbarkeit von Beruf und Familie betreffen: Etwa zu (Freizeit)Angeboten und finanziellen Unterstützungsmöglichkeiten für Familien, über die aktuellen gesetzlichen Regelungen zum Thema Angehörigenpflege, Mutterschutz und Elterngeld, bis hin zu Teilzeitmöglichkeiten und Mutter-Kind-Kuren. Die Servicestelle hat an zwei Tagen in der Woche für zwei Stunden geöffnet. Zusätzlich werden die Beschäftigten im Intranet, durch Flyer, auf Betriebsversammlungen sowie durch die Betriebszeitung über Aktivitäten am Standort oder wichtige (gesetzliche) Änderungen auf dem Laufenden gehalten. Zu den Themen Pflege und Rentenrecht gab es Anfang 2010 eigene Informationsveranstaltungen, die auf große Resonanz bei den Beschäftigten stießen. Sie sollen nun in regelmäßigen Abständen von 6 Monaten immer wieder angeboten werden.

Betreuungszuschuss, Kinderhotel und Ferienangebote

Einen betriebseigenen Kindergarten hat der Standort zwar nicht, aber das Unternehmen fördert das von der AWO betriebene Kinderhotel in Eisenhüttenstadt. Hier können Eltern ihre Kinder bei Bedarf über Nacht, vor sechs Uhr morgens oder auch am Wochenende betreuen lassen. Zudem werden seit 2007 vom Unternehmen die Kosten für die Kindertagesbetreuung mit 50 EUR monatlich bezuschusst. Über die AWO sowie das lokale Bündnis „Forum Familie Eisenhüttenstadt“ werden auch Ferienprogramme angeboten. In den Herbstferien 2010 soll sogar – organisiert durch die AWO – ein Ferienlager für Kinder von ArcelorMittal-Beschäftigten stattfinden. Ist die Resonanz gut, wird ein solches Angebot auch für die nächsten Sommerferien angedacht.

Zwischen Familie und Beruf ist kein Platz für ein „Oder“?! – Wie sieht Ihr das?



Gute betriebliche Lösungen erfordern aktive Mitarbeit aller

Zwar gibt es am Standort schon viel Unterstützung und gute betriebliche Lösungen zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie/ Privatleben, aber noch mehr aktive Mitarbeit wäre gut, so Esther Block, um weitere Maßnahmen auf den Weg zu bringen. Gerne würde sie mehr Beschäftigte mobilisieren, die sich für das Thema einsetzen. Denn wie sie aus eigener (betrieblicher) Erfahrung weiß, geht die Frage der Vereinbarkeit alle an.

Auch die Gewerkschaften könnten, z.B. durch tarifliche Regelungen, noch mehr Unterstützungen bieten. Schulungen zum Thema würde Esther Block ebenfalls für sinnvoll halten – für alle im Unternehmen! Die Schulungen sollten das Ziel haben, sowohl zu informieren als auch für das Thema zu sensibilisieren. Denn die Akzeptanz in der Belegschaft ist für sie ganz generell ein zentraler Erfolgsfaktor bei der Umsetzung von Maßnahmen. Hierfür müssen alle an einem Strang ziehen und sich bewusst darüber sein, wie wichtig das Thema im und für das Unternehmen ist.

Kontakt

ArcelorMittal Eisenhüttenstadt
Esther Block/ Hans-Joachim Domachowski
Werkstr. 1
15890 Eisenhüttenstadt

E-Mail: esther.block@arcelormittal.com/
hans-joachim.domachowski@arcelormittal.com



2 BMW AG: Unterschiedliche Standort-Situationen erfordern unterschiedliche Lösungen

BMW am Standort Leipzig: Entwicklungsmotor für die Region

Erst seit fünf Jahren wird am BMW Standort in Leipzig produziert, aber nicht nur für den Konzern, sondern für die gesamte Region, trägt der Standort in Sachsen bereits reiche Früchte. Wie Studien belegen, sind durch die Produktion des BMW-Werks Leipzig im Umkreis von ca. 50 Kilometern bereits über 9.000 zusätzliche Arbeitsplätze entstanden. Ein Arbeitsplatz im BMW-Werk Leipzig sorgt so für knapp drei weitere in der umliegenden Region. Die Prognosen stehen gut für eine anhaltend positive Entwicklung. Denn BMW will auch in Zukunft weiter in seinen Standort in Leipzig investieren. Eine lange Automobiltradition und gut qualifizierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden als Gründe dafür genannt. Dass zur Sicherung des Fachkräftebedarfs nicht nur (finanzielle) Entwicklungsmöglichkeiten im Unternehmen wichtig sind, beweisen die zahlreichen Aktivitäten zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie am Standort.

BMW Leipzig: Belegschaft, Betriebsrat und Vertrauensleute bewegen was!

Im BMW-Werk in Leipzig, das zu den modernsten seiner Art zählt, sind insgesamt 2.800 Beschäftigte tätig. Hinzu kommen 880 Beschäftigte aus Leiharbeitsfirmen. Der überwiegende Teil aller Beschäftigten (rund 2.000) arbeitet im Produktionsbetrieb. Alle sind froh, dass die Krise (fast) überwunden und die Produktion wieder zu 120 Prozent ausgelastet ist. Damit ist das Niveau von vor der Krise fast wieder erreicht.

Der Frauenanteil am Standort liegt bei 12,5 Prozent. Die Mehrzahl von ihnen ist im sogenannten „indirekten“, nicht der Produktion zuzurechnenden Bereich tätig (260 von insgesamt 350). Das Durchschnittsalter am Standort ist mit 38 Jahren relativ jung. Eine Konsequenz hieraus ist, dass viele der Beschäftigten sich mitten in der „Rush-Hour des Lebens“ befinden, in der Betreuungspflichten und Beruf immer wieder miteinander kollidieren.

Dies ist einer der Gründe, warum sich der Betriebsrat am Standort Leipzig schon seit langem mit dem Thema „Vereinbarkeit von Beruf und Familie/ Privatleben“ beschäftigt. „Unsere Belegschaft hat uns immer wieder dazu angesprochen“, so Jens Köhler, Betriebsratsvorsitzender am Standort in Leipzig. Seitdem ist „Dranbleiben!“

Zwischen Familie und Beruf ist kein Platz für ein „Oder“?! – Wie seht Ihr das?



Motto und Erfolgsfaktor bei der Umsetzung von Maßnahmen zu Vereinbarkeitsfragen. Dies beweist die Ausdauer beim Bau einer betriebsnahen Kindertagesstätte, die seit zwei Jahren in Planung ist und 2011 endlich ihren Betrieb aufnehmen soll. Zudem stehen momentan die Umsetzung von Teilzeit im Produktionsbereich sowie die Einführung von Arbeitszeitmodellen mit längeren Erholungsblöcken ganz oben auf der Agenda der Betriebsratsarbeit. Neue Ansätze und Modelle zur Arbeitszeitregelung werden seit Anfang Juli 2010 innerhalb des Projekts „Verschiedene Teilzeitmodelle“ diskutiert und entwickelt und noch im zweiten Halbjahr 2010 eingeführt. Für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Angestelltenbereich gibt es bereits seit 2002 Gleitzeitregelungen.

Belegschaft, Betriebsrat und Vertrauensleute bewegen etwas – denn eine Balance zwischen Beruf und Familie/ Privatleben wollen alle Beschäftigte. Jens Köhler ist überzeugt, dass noch viel mehr auf betrieblicher Ebene in Deutschland getan werden könnte, wenn Arbeitgeber mehr dafür tun würden und die Umsetzung von Maßnahmen für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie/ Privatleben nicht als finanzielle Last, sondern als Investition in die Zukunft verstehen würden! Die BMW Group könnte da in einigen Bereichen vielleicht ein Vorbild sein, wie die unterschiedlichen Maßnahmen im Rahmen der Förderung von Vereinbarkeit und Chancengleichheit belegen.

Vereinbarkeit von Familie und Beruf – fester Bestandteil der Personalpolitik bei BMW

Denn nicht nur am Standort in Leipzig, sondern auch in der Unternehmensphilosophie des BMW-Konzerns ist Familienpolitik fest im Bereich Personalpolitik verankert. Das Ziel ist „Mitarbeiter dabei zu unterstützen, die Balance zwischen beruflichen und privaten Zielsetzungen zu finden und ihr Leistungspotenzial zu erhalten und zu fördern“. Die Vereinbarkeit zwischen Arbeitszeit und Familienzeit aktiv zu unterstützen, ist eine der konkreten Maßnahmen, die in der BMW Group hierzu existieren. Dies zeigt sich an den rund 300 praktizierten Arbeitszeitmodellen, dem Angebot an Telearbeit, Sabbaticals und zusätzlichen unbezahlten Urlaubstagen, die mehr zeitlichen Spielraum für die Vereinbarkeit von Beruf und Betreuungspflichten geben sollen. Bereits seit 1992 ermöglicht der „Familienservice“ von BMW den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern mit Kindern, eine auf ihre individuellen Bedürfnisse zugeschnittene Kinderbetreuung zu finden. Zudem unterstützt das Unternehmen die ebenfalls im Jahr 1992 gegründete Elterninitiative „BMW Strolche e.V.“, die mittler-

Zwischen Familie und Beruf ist kein Platz für ein „Oder“?! – Wie sieht Ihr das?



weile vier betriebsnahe Kindertagesstätten an deutschen Standorten eingerichtet hat. In den südafrikanischen Unternehmensstandorten Rosslyn und Midrand ermöglichen zwei "Early Learning Centres" eine Ganztagesbetreuung für Kinder der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter direkt auf dem Betriebsgelände.

Der BMW-Konzern: Mit Premium-Marken und Frauenförderung auf Erfolgskurs

Das Unternehmen BMW besteht bereits seit 1916 und hat sich seitdem zu einem „Global Player“ in der Automobilbranche entwickelt. Neben Autos werden auch Motorräder entwickelt, produziert und vermarktet. In beiden Produktbereichen wird eine Premiummarken-Strategie verfolgt. Die produzierten und angebotenen Motorräder und Automobile, zu denen neben der Marke BMW auch Mini und Rolls Royce gehören, zählen zum oberen (Preis- und Qualitäts-)Segment. Darüber hinaus bietet die BMW Group Finanzdienstleistungen für Geschäfts- als auch Privatkunden an.

Der „Vierzylinder“ am Olympiapark in München ist Wahrzeichen und Sitz der Unternehmenszentrale. Hier laufen die geschäftlichen Fäden der BMW Group aus mehr als 150 Ländern zusammen. Neben der Verwaltungszentrale in München gibt es u. a. 10 Forschungs- und Entwicklungszentren, drei davon in Deutschland, sowie 17 Produktionsstätten, von diesen sind 8 in Deutschland. In 2009 hatte BMW mehr als 96.000 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter weltweit, 13 Prozent von ihnen waren weiblich. Mehr Frauen für das Unternehmen zu gewinnen und ihren Weg von der Ausbildung bis in Führungspositionen zu begleiten, ist eins der langfristigen Unternehmensziele. Dazu fördert BMW Frauen gezielt im Bereich Ausbildung und für Führungsaufgaben, unter anderem mit verschiedenen Mentoring-Programmen und unternehmensinternen Netzwerken.

Der Umsatz des Konzerns lag in 2009 bei knapp 50,7 Mrd. Euro. Damit war er im Jahr der weltweiten Wirtschafts- und Finanzkrise, die die deutsche Automobilindustrie hart traf, „nur“ etwa 3 Mrd. Euro niedriger als im Jahr 2008. Neben der Automobilsparte war bei BMW auch das Motorrad- und Finanzdienstleistungssegment von Nachfrage- und Umsatzrückgängen betroffen. Erste Anzeichen der Stabilisierung zeigten sich für alle BMW-Segmente aber bereits im letzten Quartal 2009. Bis Juni 2010 konnte ein kräftiger Gewinnanstieg um mehr als 18 Prozent gegenüber dem Vorjahr verzeichnet werden. Damit zeigt sich das Unternehmen klar auf Erholungskurs.



BMW AG Standort Berlin: Vereinbarkeit geht uns alle an!

Das merkt Rainer Schnitker daran, dass immer mehr Beschäftigte – egal ob Frauen oder Männer – die gesetzlichen Möglichkeiten zur Vereinbarkeit nutzen. „Immer mehr Männer nehmen Erziehungsurlaub. Bei den Frauen ist die Babypause so „lang“, dass sich organisatorisch einiges verändert hat“, so Schnitker. Seit rund acht Jahren ist er ordentliches Betriebsratsmitglied am BMW-Standort in Berlin, seit einem halben Jahr zudem Vertrauenskörperleiter.

Im Berliner Werk, in dem bereits seit 1969 alle BMW-Motorräder des Unternehmens produziert werden, arbeiten insgesamt knapp 1.900 Beschäftigte. Im Juni 2010 waren zudem rund 300 Leiharbeiterinnen und -nehmer sowie rund 90 Beschäftigte in „Ausbildungsverhältnissen“ am Standort tätig – hierzu zählen Auszubildende, Praktikanten, Diplomanden wie auch Doktoranden. Wirtschaftlich geht es deutlich aufwärts. Das „Tal der Wirtschaftskrise“ ist durchlaufen, so Rainer Schnitker. Gute Aussichten also für die Beschäftigten, von denen zwei Drittel in der Produktion und ein Drittel im Verwaltungsbereich tätig sind. Frauen sind am Standort – selbst für die „normalen“ Verhältnisse in Industriebranchen – in der Minderheit: Der Frauenanteil liegt bei nur 6,7 Prozent (127 weibliche Beschäftigte). Teilzeittätige gibt es (bisher) kaum, und wenn doch, dann sind sie fast ausschließlich weiblich.

Wiedereingliederung und Teilzeit gerade im Produktionsbetrieb schwierig

Die Wiedereingliederung nach der Babypause ist eines der zentralen Themen, mit denen sich Rainer Schnitker in seiner Betriebsratsarbeit beschäftigt. Hier sieht er auch deutlichen Verbesserungsbedarf und zwar, was die Wiedereinarbeitungsmöglichkeiten nach der Babypause angeht. Bei den männlichen Kollegen, die in den meisten Fällen „nur“ von der zweimonatigen Elternzeit Gebrauch machen, gibt es dabei wenig Probleme. Schwieriger ist es, wenn weibliche Beschäftigte, nach längerer Betreuungsphase in ihr altes Tätigkeitsfeld zurückkehren wollen. Denn Technik und Produktionsabläufe verändern sich schnell. Oftmals müssen sie ganz neu an ihren alten Arbeitsplatz herangeführt werden. Hierfür sind gute Einarbeitungspläne notwendig. Ein wichtiger Punkt, der momentan aber noch in der Entwicklungsphase steckt. Schwierig wird es auch gerade dann, wenn die Beschäftigten nach der Elternzeit in Teilzeit arbeiten wollen. Denn solche Arbeitsplätze sind gerade in der Produktion schwer umsetzbar. Zusammen mit den Beschäftigten müssen deshalb jeweils ganz individuelle Lösungen zur Balance zwischen Beruf und Familie/ Privatleben gefunden werden. Hierfür setzen sich Schnitker und seine Betriebsratskolle-

Zwischen Familie und Beruf ist kein Platz für ein „Oder“?! – Wie seht Ihr das?



gen ein. Unterstützt werden sie dabei vom Personalwesen am Standort in Berlin sowie dem Gesamtbetriebsrat von BMW.

Erfolgsquote liegt bei 80 bis 90 Prozent

Das Angebot wie auch die Akzeptanz gegenüber Teilzeit für Männer am Standort bewertet Schnitker noch als deutlich ausbaufähig. Als Zeichen des Erfolgs in Sachen Vereinbarkeit wertet er ganz klar, wenn bei der plötzlichen Erkrankung eines Kindes das Unternehmen schnell und reibungslos auf Veränderungen reagiert. Ein klarer Erfolg ist auch, wenn die Eltern nach der Babypause auf ihren ursprünglichen Arbeitsplatz zurückkehren können. Der Erfolgsfaktor liegt dabei momentan bei 80 bis 90 Prozent. Eine Quote auf die der Betriebsrat am Berliner BMW-Standort zu Recht stolz sein kann!

Kontakt

BMW AG Werk Leipzig
Jens Köhler
BMW Allee 1
04349 Leipzig

E-Mail: jens.koehler@bmw.de

BMW AG Werk Berlin
Rainer Schnitker
Am Juliusturm 14-38
13599 Berlin

E-Mail: rainer.schnitker@bmw.de



3 Bombardier Transportation GmbH: Nicht nur gute Lösungen für den Schienenverkehr

Bombardier Transportation GmbH Bautzen: Vereinbarkeit ein wichtiges Thema, aber mit schwierigem Stand

Das ist der Tenor des Betriebsrats am Bombardier-Produktionsstandort in Bautzen. Wenig Personal, Mehrarbeit, die Zunahme von Leiharbeit und die Angst vor Arbeitsplatzverlust führen dazu, dass eine gute Lösung von Vereinbarkeitsfragen immer schwieriger wird – und dies nicht erst seit jüngster Zeit. Bereits Ende der 1990er Jahre sind erste Leiharbeitskräfte am Standort beschäftigt gewesen. Der Druck auf die Belegschaft hat seitdem zugenommen. Eine Aufgabe ist es deshalb, so Michael Bacher, die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ab und an auch vor sich selbst zu schützen.

Die Bemühungen dazu sind momentan leider zwangsweise in den Hintergrund gerückt. Denn die Überschwemmungen Anfang August in Ostsachsen haben auch den Bombardier-Standort in Bautzen hart getroffen. Alle Leiharbeitsbeschäftigten mussten entlassen werden. Für den Rest gilt seit der Flut Kurzarbeit. Alle sind darum bemüht, den Standort und damit auch die Beschäftigung zu sichern. So schnell wie möglich soll der „Normalbetrieb“ wieder aufgenommen werden. Gelingt dies, wird auch das Thema Vereinbarkeit wieder Bestandteil der Betriebsagenda sein. Momentan, so Michael Bacher, liegen die bereits vorhandenen betrieblichen Lösungen zum Thema leider auf Eis.

Bombardier Transportation GmbH Görlitz: „Eine Balance zwischen Beruf und Familie ist gerade in der heutigen, schnelllebigen Zeit von immenser Wichtigkeit“

So bewertet der stellvertretende Betriebsratsvorsitzende am Standort in Görlitz, Thomas Fellmann, die Situation. Auch in Zusammenhang mit der „Rente mit 67“ sollte die Balance Thema sein, um gesund in die Rentenzeit starten zu können. Deshalb steht für Thomas Fellmann die Vereinbarkeit seit Beginn seiner freigestellten Betriebsratstätigkeit im Jahr 2002 auf der Tagesordnung – auch wenn oder gerade weil die Umsetzung von entsprechenden Maßnahmen in den letzten Jahren problematischer geworden ist.



Am Görlitzer Bombardier-Standort sind insgesamt 1.187 Menschen beschäftigt. Der Frauenanteil liegt bei 13,4 Prozent. Knapp zwei Drittel aller Beschäftigten arbeiten im Produktionsbereich, Frauen sind hier allerdings in der Unterzahl. Das gängige Arbeitsverhältnis ist eine Beschäftigung in Vollzeit. Nur 13 Personen am Standort arbeiten in Teilzeit – alle sind weiblich. Eine von diesen bekleidet eine Führungsposition.

Die weltweite Wirtschafts- und Finanzkrise ist am Bombardier-Standort in Görlitz nicht ohne Spuren vorbeigegangen. Lange Zeit stand Kurzarbeit auf dem Programm. Allerdings hat sich die wirtschaftliche Lage durch Auftragseingänge in den letzten Monaten positiv entwickelt. Eine Tendenz, die nicht nur am Görlitzer Standort, sondern insgesamt bei Bombardier Transportation zu beobachten ist.

Modernste Flugzeuge und Züge – Markenzeichen von Bombardier

Bombardier ist einer der weltweit größten Anbieter von Verkehrslösungen in über 60 Ländern auf fünf Kontinenten der Welt. Das Unternehmen mit Hauptsitz in Montreal (Kanada) gliedert sich in zwei große Produktparten: Zum einen in den Schienenverkehr, repräsentiert von Unternehmensbereich Bombardier Transportation, zu dem auch die Standorte in Bautzen und Görlitz zählen. Zum anderen gibt es die Sparte Luftfahrt, repräsentiert durch Bombardier Aerospace. In Deutschland sind nur Standorte von Bombardier Transportation angesiedelt. 25 Prozent der mehr als 30.000 Beschäftigten dieser Unternehmenssparte arbeiten hier. Die deutsche Zentrale ist in Berlin.

Insgesamt entwickeln, bauen, vertreiben und warten rund 63.000 Bombardier-Beschäftigte Tag für Tag rund um den Globus modernste Flugzeuge und Züge für den Personen- und Güterverkehr. Der Umsatz des gesamten Konzerns belief sich in 2009 auf rund 19,4 Mrd. US-Dollar.

Auftragslage nach Krisenjahr 2009 wieder stabilisiert

Trotz schwieriger Zeiten im weltweiten Krisenjahr, denen das Unternehmen mit umfangreichen Einsparmaßnahmen und auch Entlassungen begegnete, konnte Bombardier eine relativ gute Bilanz ziehen. Auch die Ausgangslage zum Jahresbeginn 2010 war positiv – in beiden Unternehmensparten. So konnte speziell Bombardier Transportation im ersten Halbjahr 2010 mehrere lukrative Aufträge abschließen, u.a. für die Herstellung von U-Bahnwagen für Delhi (Indien), Niederflurstraßenbah-

Zwischen Familie und Beruf ist kein Platz für ein „Oder“?! – Wie seht Ihr das?



nen für Krakau (Polen), Doppelstockzügen für den Fernverkehr in der Schweiz sowie die Herstellung von Straßenbahnwagen für Toronto (Kanada.). Dies scheinen gute Voraussetzungen – nicht nur, aber gerade auch für die Produktionsstandorte in Deutschland.

Vielfalt, Chancengleichheit und Gesundheit: Die drei tragenden Säulen der Personalpolitik bei Bombardier

Vielfalt wird laut des Nachhaltigkeitsberichts 2009 bei Bombardier großgeschrieben. Rund 90 Nationalitäten und mehr als 20 Sprachen werden durch die Belegschaft des Unternehmens repräsentiert. Im Geschäfts- und Ehrenkodex verpflichtet sich Bombardier in den jeweiligen Ländern gleiche Einstellungs- und Aufstiegschancen für alle zu bieten „ohne Rücksicht auf Alter, Geschlecht, sexuelle Orientierung, Behinderung, Rasse, Religion, Staatsangehörigkeit, Familienstand, familiäre Situation, Herkunftsland oder sonstige Faktoren“. Besonderer Fokus der in 2009 neu ausgerichteten Personalstrategie ist die Einrichtung eines globalen Talent-Management-Systems. Unter anderem soll der Frauenanteil im Unternehmen (momentan 15 Prozent) und vor allem in den Führungsebenen gesteigert werden.

Betriebliche Gesundheitsförderung, Sicherheit am Arbeitsplatz und Minimierung des Unfallrisikos sind weitere wichtige Elemente in der Personalpolitik des Unternehmens. Arbeitsgruppen auf unterschiedlichen Unternehmensebenen arbeiten an Optimierungsprozessen. Die Meinung und Zufriedenheit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter über die Aktivitäten in allen aufgeführten Bereichen wird durch regelmäßige Befragungen bilanziert. So hofft Bombardier langfristig eine hohe Beschäftigtenzufriedenheit zu erzielen und Fachkräfte an sich zu binden bzw. zu werben.

In Bautzen hat man schon lange erkannt, wie wichtig hierfür auch betriebliche Lösungen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf sind.

Flexibles Schichtsystem und Gleitzeit bereits seit 1996 am Bautzener Standort umgesetzt

Insgesamt sind 1.082 Menschen bei Bombardier Transportation GmbH Bautzen beschäftigt – rund zwei Drittel davon in der Produktion. Zusätzliche Leiharbeitskräfte werden je nach Bedarf eingestellt – Im Juli 2010 waren 230 Leiharbeiterinnen und -nehmer in Bautzener Standort von Bombardier tätig. Der Frauenanteil an allen Beschäftigten liegt bei rund 14 Prozent, die meisten von ihnen, nämlich 128

Zwischen Familie und Beruf ist kein Platz für ein „Oder“?! – Wie sieht Ihr das?



von 155 weiblichen Beschäftigten, sind im Angestelltenbereich tätig. Eine Beschäftigung in Vollzeit ist das Normalarbeitsverhältnis. In Teilzeit Tätige gibt es so gut wie keine.

Durch ein flexibles Schichtsystem sowie Gleitzeitregelungen für die Stammebelegschaft wurden bereits 1996 wichtige Arbeitszeitinstrumente eingeführt, die für die Vereinbarkeit von großer Bedeutung sind. Auf Basis der bei Bombardier existierenden Gesamtbetriebsvereinbarung zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie soll auch am Bautzener Standort eine Betriebsvereinbarung abgeschlossen werden. Hierzu muss aber noch vom Betriebsrat abschließend geprüft werden, welche konkreten Maßnahmen für den Standort wichtig sind und an welchen Stellen noch Ergänzungen und Veränderungen notwendig sind.

Professionelle Beratung und Unterstützung, gerade für Beschäftigte, die die Pflege von Angehörigen übernehmen, bietet am Bautzener Standort seit kurzem die Familienservices GmbH. Beschäftigte können sich dort – befristet für ein Jahr – Ratschläge einholen und sich umfassend zum Thema informieren lassen. Geplant war, dass noch einmal über eine Verlängerung diskutiert wird, sollte sich dieses „System auf Probe“ bewähren. Weil viele Beschäftigte vor der Flutkatastrophe im August angaben, überlastet zu sein, war zudem die Einstellung zusätzlicher Beschäftigter ein Thema, für das sich der Betriebsrat in Bautzen einsetzte. Wie die Situation nach Beseitigung aller Schäden aussieht, bleibt momentan abzuwarten.

Arbeitsgruppe „Familienfreundliches Unternehmen“ unterstützt in Görlitz den Betriebsrat in seiner Arbeit zum Vereinbarkeitsthema

Die konkreten Themen die momentan auf der Vereinbarkeits-Agenda des Betriebsrats in Görlitz stehen, sind die Nutzung von Gleitzeit und Teilzeit, Überstunden- sowie Urlaubsregelungen und das Thema Kindererziehung/ Kindergartenplätze. So hat sich der Betriebsrat dafür eingesetzt, dass im betriebseigenen Kindergarten der Siemens Turbinenwerke, die sich auf demselben Gelände wie der Bombardier-Standort befinden, ca. 10 Plätze für Kinder von Bombardierbeschäftigten zu Verfügung stehen werden. Der Kindergarten befindet sich gerade im Bau und soll in 2011 fertiggestellt sein. Thomas Fellmann ist sich noch nicht sicher, wie das Angebot von den Beschäftigten aufgenommen wird, hofft aber auf rege Nutzung.

Die Regelung der Elternzeit stellt – nach anfänglichen Schwierigkeiten für junge Väter – am Standort kein Problem mehr dar. Auch eine Freistellung für die Pflege von Angehörigen ist ohne Weiteres möglich. Teilweise wird sie durch eine Verkür-

Zwischen Familie und Beruf ist kein Platz für ein „Oder“?! – Wie sieht Ihr das?



zung der täglichen Arbeitszeit realisiert. Durch die Einführung flexibler Arbeitszeitmodelle wurde zudem Anfang 2010 die Grundlage für mehr zeitlichen Gestaltungsspielraum gelegt.

Neben diesen Maßnahmen nutzt und unterstützt der Betriebsrat am Standort in Görlitz die Bemühungen der Arbeitgeberseite von Bombardier Transportation Deutschland, mehr für die Vereinbarkeit zu tun und als familienfreundliches Unternehmen zertifiziert zu werden. Um dies zu erreichen, wurde eine Arbeitsgruppe eingerichtet, bestehend aus Vertreterinnen und Vertretern der Arbeitgeberseite wie Betriebsratsmitgliedern verschiedener Standorte. Neben dem Betriebsrat des Standorts in Görlitz, sind auch die der Standorte Braunschweig, Mannheim und Siegen in der Arbeitsgruppe vertreten. Gemeinsam mit der Arbeitgeberseite und mit externer Unterstützung durch die pme Familienservice GmbH wird versucht, verschiedene Maßnahmen zur familienfreundlicheren Gestaltung des Unternehmens auf den Weg zu bringen. So wurden etwa im Frühjahr 2010 verschiedene Informationsmaterialien erarbeitet, u.a. zu Themen wie Kinderbetreuung, Beratung in familiären/ ehe-lichen Problemsituationen oder der Pflege von Angehörigen. Auch wurde ein Webportal eingerichtet, auf dem sich die Beschäftigten mit Informationen versorgen können.

Arbeitszeit ist wichtiges Feld für die Verbesserung der Vereinbarkeit

Beim Thema Arbeitszeit hat Thomas Fellmann konkrete Vorschläge für weitere Maßnahmen, die unterstützend bei der familienfreundlicheren Gestaltung seines Standorts wirken würden. So müsste versucht werden, Überstunden wie auch Samstags-Arbeit zu vermeiden. Zusätzlich wäre es hilfreich, so der stellvertretende Betriebsratsvorsitzende, wenn die Nutzung der Gleitzeit – gerade im Produktionsbetrieb – erleichtert würde.

Finanzielle Unterstützungen bei Kindern, wie zum Beispiel in Form von Steuervorteilen oder Kita-Zuschüssen, hält er zudem generell für ein wichtiges Instrument, um die Vereinbarkeitsprobleme von Beschäftigten zu dämpfen.

Beharrlichkeit aber auch Sinn für die betriebliche Realität sind der Schlüssel zum Erfolg

Zur Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie/ Privatleben sieht es Michael Bacher als besonders wichtig an, Forderungen immer wieder gezielt auf die Ta-

Zwischen Familie und Beruf ist kein Platz für ein „Oder“?! – Wie seht Ihr das?



gesordnung zu setzen und die Unterstützung des Arbeitgebers einzufordern. Dabei hält er es aber auch für wichtig, die Realitäten nicht aus den Augen zu verlieren. Besonderer Erfolgsfaktor bei der Umsetzung von Maßnahmen ist nämlich, wenn Betriebsrat, IG Metall und Arbeitgeber zusammenarbeiten. Wenn die Schäden, die die Überschwemmung Anfang August am Bautzener Standort angerichtet hat, beseitigt sind und man wieder zum „Normalbetrieb“ zurückkehren kann, wird sich der Betriebsrat am Standort auch hier wieder für einsetzen!

Kontakt

Bombardier Transportation GmbH – Standort Bautzen
Michael Bacher
Fabrikstr. 41
02625 Bautzen

E-Mail: michael.bacher@de.transport.bombardier.com

Bombardier Transportation GmbH – Standort Görlitz
Thomas Fellmann
Christoph-Lüders-Str. 24
02826 Görlitz

E-Mail: thomas.fellmann@de.transport.bombardier.com



4 Bosch Sebnitz: Gesundheit wie auch Balance zwischen Beruf und Privatleben dürfen nicht auf der Strecke bleiben!

Bosch-Gruppe: Weltweit aktiv, aber mit starker Verwurzelung in Deutschland

1886 als „Werkstätte für Feinmechanik und Elektrotechnik“ von Robert Bosch in Stuttgart gegründet, hat sich das Unternehmen Bosch zu einem weltweit führenden Technologie- und Dienstleistungsunternehmen entwickelt. Es bietet Produkte für die Kraftfahrzeug- und Industrietechnik sowie Gebrauchsgüter und Gebäudetechnik. Die heutige Bosch-Gruppe umfasst die Robert Bosch GmbH und mehr als 300 Tochter- und Regionalgesellschaften in über 60 Ländern. Rund 275.000 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erwirtschafteten laut Geschäftsbericht 2009 für Bosch einen Umsatz von 38,2 Milliarden Euro. 112.000 der Bosch-Beschäftigten arbeiten in Deutschland an mehr als 70 Standorten. Acht befinden sich im IG Metall Bezirk Berlin-Brandenburg-Sachsen, einer davon ist die Robert Bosch Elektrowerkzeuge GmbH in Sebnitz. Hier weiß der Betriebsrat ganz genau, dass es sehr wichtig ist, die Balance zwischen Beruf und Privatleben zu halten, damit die Gesundheit und somit auch Familie und private Interessen nicht auf der Strecke bleiben!

Robert Bosch Elektrowerkzeuge GmbH Sebnitz: Den Spagat mitgestalten

Den Spagat zwischen Beruf und Familie schaffen und berufliche Anforderungen in Einklang bringen mit den Pflichten, die Kindererziehung oder die Betreuung von Angehörigen mit sich bringen – das ist ein schwieriges Unterfangen und Grund genug für den Betriebsrat in Sebnitz, sich mit Vereinbarkeitsfragen zu beschäftigen. Unterstützt wird er dabei von der Werkleitung wie auch der Werksärztin des Standorts.

Für Betriebsräte, so die Einschätzung von Ruth Wauer und Annegret Frühauf, ist es allgemein nicht einfach die alltäglichen Probleme bei der Vereinbarkeit von Beruf und Familie/ Privatleben zu klären. Aber betriebliche Lösungen sind gefragt. Vor allem was die Arbeitszeit angeht. Deshalb wurden im Laufe der letzten Jahre Betriebsvereinbarungen zu Telearbeit, Veränderungen der Arbeitszeit für Beschäftigte mit Betreuungspflichten sowie eine (Gesamt)Betriebsvereinbarung zur Pflegezeit eingeführt. Über erweiterte Regelungen bzw. Möglichkeiten zur Integration und Umsetzung von Teilzeitbeschäftigungsverhältnissen wird mit der Werkleitung diskutiert.

Zwischen Familie und Beruf ist kein Platz für ein „Oder“?! – Wie sieht Ihr das?



Die bereits bestehenden Vereinbarungen ergänzen die in 1996 eingeführte Zeitkontenregelung. Beschäftigten im Schichtbetrieb werden dabei die (bei Auftragsspitzen) zusätzlich anfallenden Arbeitsstunden oder -tage (z.B. durch Zusatzschichten am Samstag) auf einem Zeitkonto gutgeschrieben, das sie flexibel „abbummeln“ dürfen. So können auch mal private Termine oder familiäre Verpflichtungen während der normalen Arbeitszeit erledigt werden.

Am Standort Sebnitz arbeiten insgesamt 408 Beschäftigte, von denen 57 in einem befristeten Arbeitsverhältnis stehen. Leiharbeiterinnen und -nehmer gibt es am Standort nicht, auch wenn die Werkleitung bereits öfters Interesse daran hatte. Rund 36 Prozent der Beschäftigten sind Frauen. Sie arbeiten – wie ihre männlichen Kollegen – zum größten Teil im Produktionsbereich. Nur 86 Beschäftigte sind im Angestelltenbereich tätig. Vollzeit ist die gängige Arbeitszeitform. Nur 13 Beschäftigte sind in Teilzeit tätig, 11 von ihnen sind weiblich. Der Altersdurchschnitt ist gerade bei Frauen mit 46 Jahren hoch. Männer sind im Schnitt 42 Jahre alt. Neben Kinderbetreuungsfragen wird für viele Beschäftigte das Thema „Pflege von Angehörigen“ immer wichtiger. Die Bosch-Gruppe hat darauf mit einer Gesamtbetriebsvereinbarung „Pflegezeit“ sowie einem entsprechenden Informationsflyer reagiert. Seit Februar 2010 ist diese Betriebsvereinbarung auch am Standort in Sebnitz gültig. Damit sind wichtige Schritte zur Verbesserung der Vereinbarkeitssituation für Beschäftigte mit Pflegeaufgaben auf den Weg gebracht worden. Schritte, die Lebensqualität verbessern können – genau der Weg, den Bosch auch mit seinen Produkten geht.

Bosch Gruppe: Mit Produkten Lebensqualität verbessern

Das ist das Unternehmensziel der Bosch-Gruppe. Die Kraftfahrzeugtechnik ist der größte Unternehmensbereich und deckt die Felder Einspritztechnik für Verbrennungsmotoren, Fahrzeugsicherheit, elektrische Maschinen und Kommunikationstechnik ab. Zusätzlich werden Konzepte, Technik und Service für den Kraftfahrzeughandel (z.B. Produktschulungen) angeboten. Im Unternehmensbereich Gebrauchsgüter entwickelt und produziert Bosch in einem Gemeinschaftsunternehmen mit Siemens diverse Hausgeräte. Auch die Elektrowerkzeugsparte zählt zum Unternehmensbereich Gebrauchsgüter¹. Am Standort in Sebnitz, der zur Elektrowerkzeugsparte gehört, werden Bohrhämmer und Winkelschleifer hergestellt. Damit Bosch seinen eigenen Ansprüchen, nämlich „Lebensqualität verbessern“ auch wei-

¹ Sicherheitssparte, Verpackungsmaschinensparte, Bosch-Siemens Hausgeräte

Zwischen Familie und Beruf ist kein Platz für ein „Oder“?! – Wie sieht Ihr das?



terhin gerecht bleibt, investiert das Unternehmen pro Jahr mehr als 3,5 Milliarden Euro in Forschung und Entwicklung und meldet jährlich rund 3800 Patente weltweit an. Um Lebensqualität auch für die Beschäftigten zu verbessern und als attraktiver Arbeitgeber zu gelten, sind die Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie/ Privatleben sowie der Chancengleichheit von Frauen und Männern wichtige personalpolitische Ziele des Unternehmens.

Gut versorgt und gut vernetzt zu mehr Chancengleichheit und besseren Lösungen in der Vereinbarkeitsfrage

„Ein gutes miteinander zu vereinbaren“ zwischen Beruf und Familie ist erklärtes Ziel von Bosch. Beschäftigte sollen ihre Angehörigen – ob Kinder oder pflegebedürftige Familienmitglieder – versorgt wissen, damit sie für das Unternehmen produktiv sein können. Deshalb unterstützt Bosch die Vereinbarkeit durch flexible Arbeitszeitmodelle und Telearbeit sowie zahlreiche Informations- und Unterstützungsleistungen (z.B. Vermittlung von Ferienbetreuung von Kindern). Bosch-Mütter und -Väter können sich so etwa auf der Internetplattform family@bosch austauschen und vernetzen. Beschäftigten mit Pflegeaufgaben werden durch die Betriebsvereinbarung zur Pflegezeit viele Möglichkeiten geboten, die Arbeitszeit an die privaten Anforderungen anzupassen (durch Teilzeit, alternierende Telearbeit, Freistellung vom Schichtbetrieb) oder durch eine Auszeit vom Beruf von bis zu dreieinhalb Jahren sich voll und ganz auf die Pflegesituation zu konzentrieren.

Um Chancengleichheit zu fördern und Frauen stärker ins Unternehmen und hier vor allem auch in Führungspositionen zu bringen, gibt es ebenfalls viele Maßnahmen und Instrumente. Angehenden weiblichen Fach- und Führungskräften werden so etwa Bosch-Mentorinnen und -Mentoren aus der Führungsebene zur Seite gestellt, die sie beraten und anleiten. Auch gibt es ein Cross-Company-Mentoring-Programm mit anderen Unternehmen. Durch ein spezielles Weiterbildungsprogramm für Frauen, das ebenfalls an Fach- und Führungskräfte adressiert ist, sollen bessere Verhandlungs- und Karriereplanungsstrategien vermittelt werden. Karriere fördern soll auch das Frauen-Netzwerk „women@bosch“. Seit 1995 können weibliche Bosch-Beschäftigte hier ihr Wissen austauschen, sich über Geschäftsbereiche und Hierarchieebenen hinaus unterstützen und ihre Interessen mit einer hörbaren Stimme vertreten.

Diese Beispiele in Sachen Vereinbarkeit und Chancengleichheit sind nur eine Auswahl der bei Bosch umgesetzten Maßnahmen. Bosch zählt hierdurch zu einem der

Zwischen Familie und Beruf ist kein Platz für ein „Oder“?! – Wie seht Ihr das?



deutschen Vorreiter-Unternehmen und wurde für sein Engagement u.a. mit dem deutschen Zertifikat „berufundfamilie“ sowie dem „Total E-Quality“-Preis für Familienfreundlichkeit und Chancengleichheit ausgezeichnet. Trotzdem sind noch nicht auf alle Vereinbarkeitsfragen Antworten gefunden worden. Verbesserungsbedarf und -möglichkeiten gibt es immer. Das weiß auch der Betriebsrat des Standorts in Sebnitz aus eigener Erfahrung.

Bosch-Standort in Sebnitz: Geeignete Arbeitszeitmodelle und Arbeitsplätze schaffen

Dies sieht der Betriebsrat am Standort in Sebnitz als weitere Maßnahmen bzw. Möglichkeiten, die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben besser zu unterstützen. Deshalb setzt er sich dafür ein, dass eine Betriebsvereinbarung zur Integration und Förderung von Teilzeitmöglichkeiten im Arbeitsalltag umgesetzt wird. Auch möchte er mehr Arbeitsplätze einführen, an denen auch werdende Mütter, ältere und leistungsgeminderte Arbeitnehmerinnen und -nehmer ohne Beeinträchtigungen arbeiten können. Allerdings hängt dies immer auch mit davon ab, was am Standort produziert wird. Eine Umsetzung ist also nicht ganz einfach.

Große (zeitliche) Probleme stellen immer wieder Abweichungen von der Schichtsystemfolge für Beschäftigte bei flexibler Fertigung wie auch taktgebundene Arbeitsplätze dar. Auch hier ist wieder das Problem, dass es zu wenige alternative Arbeitsplätze gibt. Folge ist, dass die Planbarkeit von Terminen und Familienpflichten erschwert wird.

Förderlich wäre für das Thema Vereinbarkeit von Beruf und Familie/ Privatleben am Standort Sebnitz, wenn ein aktiver Arbeitskreis zum Thema, in dem auch der Betriebsrat vertreten ist, eingeführt würde. Darüber hinaus würde es der Betriebsrat begrüßen, wenn mehr und bessere Regelungen vom Gesetzgeber oder den Tarifpartnern zum Thema beschlossen würden.

Kontakt

Robert Bosch Elektrowerkzeuge GmbH
Ruth Wauer/ Annegret Frühauf
Siedlerstr. 2
01855 Sebnitz

E-Mail: ruth.wauer@de.bosch.com/ annegret.fruehauf@de.bosch.de



5 Daimler AG: Wir brauchen mehr Akteure auf allen Ebenen!

Eine Balance von Beruf und Familie/ Privatleben wollen alle Beschäftigte – das steht für Ute Hass, Betriebsratsvorsitzende am Daimler-Standort Berlin-Marienfelde, außer Frage. Allerdings braucht es allgemein noch mehr Akteurinnen und Akteure, die das Thema aktiv be- und antreiben. Insbesondere männliche Funktionsträger, so die Betriebsratsvorsitzende, müssten noch stärker einen Schwerpunkt darauf legen – sowohl solche in den Betrieben als auch die in den Gewerkschaften! Dass sich am Daimler-Standort in Berlin-Marienfelde etwas zum Thema bewegt, dafür setzt sich der Betriebsrat seit langem ein. Unterstützt wird er dabei auch von Gesamtbetriebsrat, der Projektgruppe Frauen sowie der Personal- und Bildungskommission.

Daimler AG: Von der Erfindung des Automobils bis heute – Eine Erfolgsgeschichte

Die Daimler AG ist eines der erfolgreichsten Automobilunternehmen der Welt. Die Firmengründer Gottlieb Daimler und Carl Benz haben mit der Erfindung des Automobils im Jahr 1886 Geschichte geschrieben. Seitdem hat sich der Erfolg des Unternehmens weiter fortgesetzt. Mit den Geschäftsfeldern Mercedes-Benz Cars, Daimler Trucks, Mercedes-Benz Vans und Daimler Buses gehört der Fahrzeugproduzent zu den größten Anbietern von Premium-Pkw's und ist der größte weltweit aufgestellte Nutzfahrzeug-Hersteller. Zum heutigen Markenportfolio des Konzerns zählen neben Mercedes-Benz die Marken smart, Maybach, Freightliner, Western Star, Fuso, Setra, Orion und Thomas Built Buses. Darüber hinaus bietet die Daimler AG mit dem Unternehmensbereich „Financial Services“ ein umfassendes Finanzdienstleistungsangebot. Dieses reicht von Finanzierung und Leasing, über Versicherungen bis hin zum Flottenmanagement.

Als Pionier der Automobilbranche gestaltet der Konzern auch heute die Zukunft der Mobilität mit. Die Herstellung sicherer und hochwertiger Fahrzeuge zeichnet das Unternehmen dabei ebenso aus wie die Anwendung und Umsetzung „grüner Technologien“ in der Antriebsentwicklung. Als einziger Automobilhersteller setzt Daimler dabei sowohl auf den Hybrid- und Elektromotor als auch auf die Brennstoffzelle. Ziel ist es, langfristig das emissionsfreie Fahren zu ermöglichen.

Zwischen Familie und Beruf ist kein Platz für ein „Oder“?! – Wie sieht Ihr das?



Seine Produkte – Fahrzeuge wie auch Dienstleistungen – vertreibt der Konzern in nahezu allen Ländern der Welt. In den zahlreichen Produktionsstätten auf insgesamt fünf Kontinenten arbeiteten Ende 2009 mehr als 256.000 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, mehr als 162.000 davon in Deutschland. Sie erwirtschafteten für Daimler 2009 einen Jahresumsatz von 78,9 Mrd. Euro. Die Verkaufs- und Umsatzzahlen waren zwar – bedingt durch die weltweite Finanz- und Wirtschaftskrise – niedriger als im Vorjahr. Die Situation hat sich aber bereits in der ersten Jahreshälfte 2010 wieder normalisiert. Ein Zeichen dafür ist – neben steigenden Umsatzzahlen – die Neueinstellung von 400 Beschäftigten am Standort im badischen Rastatt – und zwar in unbefristeten Festanstellungen.

Auch im Mercedes-Benz Werk in Berlin-Marienfelde wird die Auftragslage im Sommer 2010 als gut bewertet. Kurzarbeit und die Sorge um die Beschäftigungssicherung am Standort gehören erst mal der Vergangenheit an. Gute Bedingungen um noch mehr betriebliche Akteurinnen und Akteure für das Thema Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu gewinnen. Denn die braucht es unbedingt, findet Ute Hass.

Mercedes-Benz Werk Berlin-Marienfelde: Vereinbarkeit spielte 1998 am Standort noch kaum eine Rolle

In Marienfelde arbeiten insgesamt rund 2.800 Beschäftigte für die Daimler AG. 246 davon waren im Sommer 2010 Frauen. Ihr Anteil an allen Beschäftigten lag damit bei knapp 9 Prozent. Mehr als die Hälfte der weiblichen Beschäftigten (143 Frauen) waren im Angestelltenbereich tätig, der Rest im Produktionsbereich. Von den männlichen Beschäftigten arbeiteten hingegen fast 75 Prozent im Produktionsbereich.

Der Betriebsrat am Standort, dem Ute Hass seit 1990 als freigestelltes Mitglied angehört und dessen Vorsitzende sie seit 2002 ist, hat 1998 begonnen, sich mit betrieblichen Vereinbarkeitsfragen zu befassen. Stück für Stück wurde das Thema bearbeitet und der Handlungsrahmen definiert. 1998 spielte das Thema noch kaum eine Rolle am Standort. Dies hat sich mittlerweile massiv verändert. Mit entscheidend war dabei wohl auch, dass 1999 auf Ebene des Gesamtbetriebsrats eine Projektgruppe Frauen entstanden ist. Diese war maßgeblich daran beteiligt, dass sich was im Bereich Chancengleichheit und Vereinbarkeit von Beruf und Familie/ Privatleben getan hat.



Vereinbarkeit und Chancengleichheit in der Daimler AG: Die Projektgruppe Frauen macht's (mit) möglich

Vereinbarkeit und Chancengleichheit werden bei Daimler als elementare Bestandteile einer guten Personalpolitik gesehen. Die Möglichkeit auf Flexibilität bei Arbeitszeit und -ort wird dabei als eine wesentliche Voraussetzung erachtet. Deshalb gehören über 300 flexible Arbeitszeitmodelle vom mobilen Arbeiten über verschiedene Teilzeitvarianten bis hin zu Job Sharing bei Daimler dazu – so die Auskunft auf der Unternehmenshomepage.

Dass dies so ist bzw. in der Praxis und an den Standorten auch so umgesetzt wird, daran haben die Daimler-Betriebsräte und speziell die Projektgruppe Frauen einen maßgeblichen Anteil. Seit nunmehr fast 12 Jahren gibt es die Projektgruppe Frauen des Gesamtbetriebsrates der Daimler AG. Seit der Aufnahme ihrer Arbeit hat sie vier Gesamtbetriebsvereinbarungen (GBV) zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie und zur Frauenförderung initiiert, verhandelt und mit der Geschäftsführung von Daimler abgeschlossen. Nur wenige Unternehmen sind dadurch so gut aufgestellt wie Daimler.

Seit 2001 gilt so etwa die Gesamtbetriebsvereinbarung „Frauenförderung“. Durch sie sind Zielkorridore vereinbart, an denen sich eine erfolgreiche Frauenförderung im Unternehmen messen lässt. In den letzten zehn Jahren gelang es so etwa, den Frauenanteil an den Auszubildenden von 16 Prozent auf 20 Prozent zu steigern. Der Anteil der weiblichen Führungskräfte konnte mit einem Anstieg von ehemals 6,5 Prozent auf heute 11,2 Prozent fast verdoppelt werden. Spezielle Mentoringprogramme unterstützen zudem weibliche Fach- und Führungskräfte auf ihrem Weg bei Daimler. Einziger Wehmutstropfen: Der Anteil der Frauen an der Gesamtbelegschaft konnte aufgrund der zahlreichen Abbauprogramme nicht erreicht werden. Hier muss sich noch deutlicher etwas bewegen, damit die festgelegte Zielvereinbarung erreicht wird.

Zudem wurde 2001 die Gesamtbetriebsvereinbarung „Familienzeit“ beschlossen, die die alte GBV „Familienpause“ ablöste. In ihr wird seitdem festgelegt, welche Möglichkeiten der flexiblen Gestaltung der Familienzeit es gibt. So können etwa Eltern- und Familienzeit unterbrochen werden. Wiedereinstiegsqualifizierungen dienen dazu, einen guten Neustart nach der Eltern- und Familienzeit zu ermöglichen.

Auch in Sachen Kinderbetreuung hat sich in den letzten Jahren einiges bewegt. An vielen deutschen Standorten, u. a. in Untertürkheim, Sindelfingen, Bremen und Berlin stehen in den betriebseigenen Kindertagesstätten mit Namen „Sternchen“ Be-

Zwischen Familie und Beruf ist kein Platz für ein „Oder“?! – Wie sieht Ihr das?



treuungsmöglichkeiten für Kinder zu Verfügung – an allen Standorten ab einem Alter von 8 Wochen. Bis 2012 möchte das Unternehmen die Zahl der Plätze auf insgesamt 569 erhöhen. Am Daimler-Standort in Marienfelde gibt es die „Sternchen“ seit 2008. Neben 24 Kindern im Alter von drei bis sechs Jahren werden hier auch 36 Kleinkinder zwischen zwei Monate und 3 Jahren betreut. Die Resonanz auf das Betreuungsangebot ist gut und die Nachfrage hoch.

Unterstützung des Themas durch viele Maßnahmen möglich

Das Aufgaben- und Tätigkeitsspektrum von Uta Hass und ihrem Betriebsratsgremium zum Thema Vereinbarkeit ist breit. Neben Familienzeit und Kinderbetreuung sind so auch flexible Arbeitszeiten, mobiles Arbeiten, Qualifizierung und häusliche Krankenpflege wichtige Punkte, mit denen sie sich in ihrer Arbeit beschäftigen. Zu vielen der Themen werden regelmäßig Informationsveranstaltungen durchgeführt. Zudem stehen zu vielen Fragen und Aspekten, die das Thema Vereinbarkeit und Chancengleichheit betreffen, Informationsmaterialien zu Verfügung.

Da die Pflege von Angehörigen ein immer wichtigeres Thema wird, wurde 2008 durchgesetzt, dass sich Beschäftigte zur häuslichen Krankenpflege ihrer Angehörigen unbezahlt bis zu 12 Monate beurlauben lassen können – mit Garantie auf Wiedereinstellung! Alternativ besteht auch die Möglichkeit für eine bestimmte Zeit von Vollzeit auf Teilzeit umzusteigen, um so die Pflegetätigkeit neben der beruflichen Tätigkeit besser regeln zu können.

Weitere Maßnahmen und Möglichkeiten, die Vereinbarkeit von Beruf und Familie/ Privatleben zu unterstützen und das Thema betrieblich besser zu verankern, sieht Ute Hass viele. Für wichtig hält sie so etwa, Netzwerke aufzubauen und zu pflegen sowie breit zum Thema zu sensibilisieren – sowohl unter Führungskräften, als auch Betriebsräten und Vertrauensleuten. Vereinbarungen müssen abgeschlossen, ihre Einhaltung aber auch ständig kontrolliert werden. Ebenso ist es wichtig, so Ute Hass, eine transparente Datenbasis zu schaffen, um die Situation im Unternehmen richtig einschätzen und bewerten zu können.

Darüber hinaus hält sie es generell für wichtig und sinnvoll, Best-Practice-Beispiele zu betrieblichen Aktivitäten zu veröffentlichen, um zu sehen, was alles schon geht und was für Ideen und Maßnahmen in anderen Betrieben vorhanden sind. Auch könnten und sollten, so die Betriebsratsvorsitzende, IG Metall Gremien aktiv zur Diskussion und zum Austausch genutzt werden.

Zwischen Familie und Beruf ist kein Platz für ein „Oder“?! – Wie seht Ihr das?



Vereinbarungen sind bekannt und werden gelebt

Dies ist für Ute Hass Grundvoraussetzung und Erfolgsfaktor für die Umsetzung von Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie/ Privatleben. Zeichen dafür, dass Maßnahmen erfolgreich waren und sind, sieht sie z.B. darin, dass der Frauenanteil an der Belegschaft und bei den Auszubildenden ansteigt und Männer häufiger Teilzeit sowie Elternzeit für sich in Anspruch nehmen.

Klare Hürden, die die Aktivitäten für die betriebliche Umsetzung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie/ Privatleben erschweren, sind Ängste um den Arbeitsplatz, hoher Arbeitsdruck und zu wenig Aktive, die sich für das Thema einsetzen. Zudem hat das Thema häufig leider nicht die Priorität, die eigentlich notwendig wäre.

Generell wünscht sich Ute Hass deshalb eine bessere Öffentlichkeitsarbeit und dass auf politische Entscheidungen mehr Einfluss genommen werden kann. So z.B. darauf, dass die Bildungsarbeit in Kindergärten und Schulen verbessert wird. Auch dürfe die Kleinkindbetreuung nicht vom jeweiligen Bürgermeister/ der jeweiligen Bürgermeisterin abhängen, sondern müsse bundesweit verbessert werden.

Kontakt

Daimler AG Mercedes-Benz Werk Berlin
Ute Hass
Daimlerstr. 143
12274 Berlin

E-Mail: ute.hass@daimler.com



6 IAV GmbH: Positives Klima beim Thema Vereinbarkeit, auch wenn öfter mal Überzeugungsarbeit notwendig ist

Mit Innovationen die Zukunft der Automobilindustrie mitgestalten

Innovative Fahrzeugantriebe werden als eins der Zukunftsthemen im Berlin-Brandenburgischen Automotive-Cluster gehandelt. Ein wichtiger Impulsgeber im Bereich Elektromobilität ist dabei das 1983 gegründete Entwicklungsunternehmen IAV. Seinen Hauptsitz hat das Unternehmen in Berlin. Zwei seiner drei Entwicklungszentren haben ihren Standort im IG Metall-Bezirk Berlin-Brandenburg-Sachsen und zwar in Chemnitz und Berlin. Allein in Chemnitz sind 465 der weltweit knapp 4.000 Beschäftigten von IAV tätig. Insgesamt sind 11 der 21 Unternehmensstandorte in Deutschland.

IAV ist einer der führenden Engineering-Partner der Automobilindustrie. Arbeitsbereiche des Entwicklungsunternehmens sind die Antriebsstrang-, Elektronik- und Fahrzeugentwicklung. Vom ersten Konzept über die Berechnung und Konstruktion, bis hin zum Prototypbau und dessen Prüfung geht dabei die Serviceleistung von IAV. Zu den Auftraggebern gehören viele namhafte Automobilhersteller und Zulieferer weltweit, so zum Beispiel Volkswagen, Audi, General Motors, Daimler, BMW, ZF, Conti, Bentley oder auch Bugatti.

Vereinbarkeit wichtige Voraussetzung für Motivation und Mitarbeiterbindung

Mit Innovationskraft und hoher Servicequalität bindet das Unternehmen seine Kunden langfristig und konnte so auch im krisengeschüttelten Geschäftsjahr 2009 Umsätze in Höhe vom 375 Mio. Euro verbuchen. Für eine langfristige Bindung und Motivation der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ist die Umsetzung und Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie eine wichtige Voraussetzung. Deshalb setzt sich der Betriebsrat am Standort in Chemnitz seit seiner Gründung 1991 gezielt für Maßnahmen zur Vereinbarkeit ein. Unterstützt wird er dabei vom Personalwesen und der Geschäftsführung des Unternehmens – auch wenn öfters mal Überzeugungsarbeit notwendig ist, so Peter Schulz, Betriebsratsvorsitzender des Standorts in Chemnitz.



Mit flexiblen Arbeitszeit- und Schichtsystemen zu mehr Balance von Beruf und Familie/ Privatleben

465 Beschäftigte und 33 Mitarbeiter aus Leiharbeitsfirmen arbeiten im Entwicklungszentrum in Chemnitz, davon sind 73 Frauen (14,7 Prozent aller Beschäftigten). Viele der Beschäftigten kommen aus dem Ingenieurbereich, sind ausgebildete Techniker oder haben einen (Fach)Hochschulabschluss. Sie zählen somit zu den hochqualifizierten Beschäftigten. Befristungen bei Einstellungen sowie der Einsatz von Leiharbeit sind im Chemnitzer Entwicklungszentrum Standard, um die erforderliche Flexibilität bei Konjunkturschwankungen zu gewährleisten. Bislang wurden zeitlich befristete Arbeitsverhältnisse in der Regel nach Ablauf der zulässigen 2 Jahre (nach TzBfG) in unbefristete überführt.

Nicht einmal 5 Prozent der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter arbeiten in Teilzeit, keine(r) der Teilzeittätigen bekleidet eine Führungsposition. Dennoch oder gerade deswegen ist die Gestaltung flexibler Arbeitszeitregelungen ein wichtiges Kernthema der Betriebsratsarbeit – und das bereits seit den Anfängen in 1991. Durchschnittlich sind die Beschäftigten im Unternehmen 39,5 Jahre alt, das Durchschnittsalter der weiblichen Beschäftigten liegt bei 40,3 Jahren. Regelungen, die gerade den vielen Beschäftigten mit Kindern eine bessere Vereinbarkeit ermöglichen, sind deshalb besonders wichtig.

Neben flexiblen Arbeitszeitmodellen wurden so direkt nach Gründung des Betriebsrats in Chemnitz auch flexiblere Schichtsysteme eingeführt. Über Gleitzeitregelungen, Zeitausgleichkonten, Freizeitausgleich bei auftragsbedingter Mehrarbeit bis hin zu rollierenden Schichtsystemen reicht die Palette der am IAV-Standort in Chemnitz möglichen Modelle und Instrumente zur flexibleren Arbeitszeitgestaltung. Gewährleistet wird hierdurch, dass während oder im Anschluss an Auftragsspitzen der zeitliche Spagat zwischen Beruf und Familie/ Privatleben erfolgreich umgesetzt wird. Geringe zeitliche Planungssicherheit tritt allgemein aber immer wieder im Entwicklungsdienstleistungsbereich auf, wo die schnelle Bearbeitung von Kundenaufträgen hohe zeitliche Flexibilität von den Beschäftigten verlangt. Arbeit im Mehrschichtbetrieb und auch am Wochenende können hier zeitweise vorkommen, „Normalarbeitsform“ ist aber für die meisten der Beschäftigten die 5-Tage-Woche im Einschichtbetrieb.

Neben der flexiblen Arbeitszeitgestaltung setzt sich der Betriebsrat mit seiner Arbeit auch dafür ein, dass sowohl der Mitarbeiterereinsatz außerhalb des Dienstorts (also bei Kunden) sowie die Schicht- und Rufbereitschaft im Sinne einer besseren Ver-

Zwischen Familie und Beruf ist kein Platz für ein „Oder“?! – Wie seht Ihr das?



einbarkeit von Beruf und Familie/ Privatleben geregelt werden. (Werdende) Mütter und Väter können sich an den Betriebsrat bei Fragen rund um Mutterschutz, Elternzeit und Wiedereingliederung nach der Babypause wenden – auch oder gerade dann, wenn familienfreundlichere Arbeitsmodelle, wie zum Beispiel Teilzeit, umgesetzt werden sollen.

Akzeptanz und Zufriedenheit sind Messlatte für Erfolge

Messlatte für die erfolgreiche Umsetzung von Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf sind für den Betriebsrat von IAV am Chemnitzer Standort, wenn die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter diese akzeptieren und zufrieden sind. Manchmal würde er sich dabei aber auch wünschen, dass sich die Beschäftigten bewusster über ihre Rechte sind und diese aktiver einfordern. So könnte noch mehr für eine bessere Vereinbarkeit erreicht werden – zum Beispiel in Bezug auf Urlaubsregelungen und Begrenzung der Mehrarbeit. Aber nicht nur im Unternehmen selbst wird Verbesserungsbedarf beim Thema Vereinbarkeit gesehen. Mit flexibler gestalteten Betreuungszeiten in den kommunalen Kinderbetreuungseinrichtungen könnten die umliegenden Städte und Region einen entscheidenden Beitrag zur Unterstützung der IAV-Beschäftigte mit Kindern leisten – so die Meinung des Chemnitzer Betriebsrats.

Kontakt:

IAV GmbH
Peter Schulz
Kauffahrtei 25
09120 Chemnitz

E-Mail: peter.schulz@iav.de



7 Porsche GmbH Leipzig: Thema Vereinbarkeit aus vielen Gründen wichtig!

Das Thema Vereinbarkeit ist für Knut Lofski, den Betriebsratsvorsitzenden der Porsche GmbH Leipzig, aus vielen Gründen wichtig: Weil es dabei hilft, ein ausgewogenes Verhältnis für die Lebenssituation der Beschäftigten zu schaffen, Schichtpläne auch auf die Bedürfnisse der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter anzupassen und Akzeptanz zu fördern für Väter, die in Elternzeit gehen möchten. Aber bei der Umsetzung gibt es immer wieder Hürden und Probleme. Denn als GmbH geführte Tochtergesellschaft gelten für den Standort nicht immer dieselben Regelungen wie für die Porsche AG.

Porsche GmbH in Leipzig: Gute infrastrukturelle Bedingungen sprachen für den Standort

Wer Porsche hört, denkt sofort an schnelle Autos, Agentenfilme und: Das „Schwabenländle“. Denn das Unternehmen, das 1931 von Ferdinand Porsche in Stuttgart gegründet wurde, ist mit eins der traditionsreichsten Wahrzeichen der baden-württembergischen Region und eine international renommierte Sportwagen-Marke. Aber nicht nur in Stuttgart Zuffenhausen, Weissach, Bietigheim und Ludwigsburg ist Porsche ansässig, sondern an über 61 Standorte weltweit. 2002 wurde im IG Metall-Bezirk Berlin-Brandenburg-Sachsen die Porsche GmbH Leipzig eröffnet. Hier werden nicht nur verschiedene Porsche-Serien produziert (aktuell Cayenne und Panamera, zwischen 2003 und 2006 auch in limitierter Stückzahl der Carrera GT), sondern es gibt auch eine Einfahr- und Prüf- sowie Geländestrecke für Fahrsicherheitstrainings. Viel Raum also, den das Firmengelände benötigt. Bewusst viel die Wahl auf Leipzig, das mit 17 anderen Städten in der engeren Auswahl stand. Schlussendlich gaben die guten infrastrukturellen Rahmenbedingungen vor Ort den Ausschlag. Ein Gewinn sowohl für das Unternehmen als auch die Beschäftigung in der Region. Denn durch Porsche Leipzig wurden insgesamt rund 900 Arbeitsplätze auf dem Werksgelände geschaffen. Gut die Hälfte dieser Beschäftigten sind direkt bei der Porsche GmbH Leipzig tätig, die anderen bei kooperierenden Dienstleistungsunternehmen. Hinzu kommen noch einmal rund 200 Beschäftigte aus Leiharbeitsfirmen.

Luxus und hohe Qualität sprechen für Produkte der Marke Porsche. Damit auch die Lösung der Vereinbarkeitsfrage am Standort in Leipzig dieses Gütesiegel bekommt,

Zwischen Familie und Beruf ist kein Platz für ein „Oder“?! – Wie seht Ihr das?



muss noch viel getan werden, findet der Betriebsratsvorsitzende Knut Lofski.

Vereinbarkeit nicht bewusst Thema am Standort Leipzig

Die Umsetzung spezifischer Maßnahmen zur Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie/ Privatleben ist bisher noch kein großes Thema bei Porsche in Leipzig. Den größten Bezug, den der Betriebsrat in seiner Arbeit zu Vereinbarkeitsfragen sieht, ist die Gestaltung von Schichtplanregelungen. Seit Beginn der Montage im August 2002 wird in der Produktion im 2-Schicht-System gearbeitet. Samstag ist Regelarbeitstag. Flexikonten helfen, die Belange der Beschäftigten im Schichtsystem zu berücksichtigen und ein ausgewogeneres Verhältnis zwischen Arbeit und Freizeit herzustellen. Im Angestelltenbereich gibt es Gleitzeitregelungen.

Nachfrage und Ideen zu weiteren Maßnahmen gibt es bei Porsche Leipzig genug, aber Knut Lofski schätzt die Chancen für eine Umsetzung schlecht ein, wenn die Bemühungen hierzu von Konzernseite nicht unterstützt werden – sowohl im ideellen wie finanziellen Sinne. Die Aussichten darauf sind in den als GmbH geführten Tochtergesellschaften, zu denen der Standort Leipzig zählt, allerdings schlechter als in der Porsche AG selbst.

Nach turbulenter Zeit Beschäftigungssicherung in der Porsche AG bis 2015 fest zugesagt

Am 30. Juni 2009 beschäftigte Porsche insgesamt 12.652 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. 85,8 Prozent von diesen (absolut: 10.861 Beschäftigte) waren in Deutschland tätig. Zwischen 2008 und 2009 konnten insgesamt 450 neue Arbeitsplätze geschaffen werden. Zusätzliche Stellen entstanden dabei vor allem im Werk Leipzig.

Nach einer turbulenten Geschäftszeit, die sowohl durch die weltweite Wirtschafts- und Finanzkrise als auch die langwierigen Übernahmeverhandlungen zwischen Porsche und Volkswagen beeinflusst wurde, einigten sich Vorstand und Betriebsrat der Porsche AG Ende Juli 2010 auf eine Vereinbarung zur langfristigen Sicherung der Porsche AG-Standorte. Die neue Regelung hat eine Laufzeit bis zum 31. Juli 2015. Ziel ist, die Voraussetzung zur weiteren Steigerung von Produktivität und Flexibilität und einer nachhaltig positiven Geschäftsentwicklung zu schaffen. Die zentralen Ergebnisse der Vereinbarung sind u.a. die Beschäftigungssicherung für die gesamte Belegschaft der Porsche AG bis 2015 und die Einstellung von 100 Auszubildenden pro Geschäftsjahr für technische und kaufmännische Berufe oder Studie-

Zwischen Familie und Beruf ist kein Platz für ein „Oder“?! – Wie seht Ihr das?



rende der Dualen Hochschule. Außerdem verpflichtet sich das Unternehmen, bis 2015 jeden Absolventen nach erfolgreichem Abschluss in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis zu übernehmen. Darüber hinaus wurde vereinbart, dass die Porsche AG in den nächsten fünf Jahren einen hohen dreistelligen Millionenbetrag in Infrastruktur und Innovationsprojekte investiert.

Gesundheit, Leistungsfähigkeit und Arbeitszufriedenheit Ziele der Personalpolitik

Das Unternehmen setzt ausdrücklich auf seine Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, dessen Motivation und Zufriedenheit zu einer starken Identifikation mit dem Unternehmen führen soll. Dies ist für Porsche ein unverzichtbarer Erfolgsfaktor. Porsche wirbt dabei für sich durch vielfältige Fördermaßnahmen, gerade im Bereich Qualifizierung. So wird versucht, die Abläufe in der Berufsausbildung sowie Entwicklungswege für Facharbeiterinnen und Facharbeitern sowie Hochschulabsolventinnen und Hochschulabsolventen zu verbessern und das fachlichen Know-how zu steigern.

Die Gesundheit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wird durch Gesundheitstage gefördert. Porsche AG-Beschäftigten über 55 wird Altersteilzeit angeboten. Weiter werden Arbeitsabläufe systematisch analysiert und das Sicherheitsbewusstsein durch regelmäßige Seminare und Schulungen gesteigert. Diese Maßnahmen führten im Berichtsjahr 2007/2008 zu einer 25prozentigen Abnahme der Zahl der Unfälle im Vergleich zum Vorjahr.

Was die Förderung von Chancengleichheit und die Erhöhung des Frauenanteils an den Beschäftigten angeht, pflegt Porsche Kooperationen wie etwa mit der Femtec GmbH in Berlin, das speziell Studentinnen in Studiengängen der Natur- und Ingenieurwissenschaften unterstützt und fördert.

Porsche GmbH Leipzig: Durch Teilzeitmöglichkeiten und Betriebskindergärten für mehr Vereinbarkeit sorgen

Dies sind die Vorschläge des Betriebsrats der Porsche GmbH Leipzig, um die Vereinbarkeit von Beruf und Familie/ Privatleben am Standort aktiv zu unterstützen. Momentan sind nur 10 Beschäftigte am Standort in Teilzeit tätig, die restlichen sind in Vollzeit beschäftigt. Der Aufbau von Teilzeit im Produktionsbetrieb wurde ange-regt, konnte aber bisher nicht umgesetzt werden.

Zwischen Familie und Beruf ist kein Platz für ein „Oder“?! – Wie sieht Ihr das?



Das Interesse an einem betriebseigenen Kindergarten ist von Beschäftigtenseite hoch, wird aber vom Konzern abgelehnt. Dabei ist das Durchschnittsalter der Beschäftigten mit 36,8 Jahren im Vergleich zum Durchschnitt in der Automobilindustrie sehr niedrig. Viele der Beschäftigten stecken gerade in einer Phase ihres Lebens, in der es Karriere- wie Familienplanung unter einen Hut zu kriegen gilt. Die bestehenden Regelungen zur Elternzeit werden deswegen auch rege genutzt, so Knut Lofski.

Bessere Chancen für mehr (finanziellen) Handlungsspielraum zum Thema Vereinbarkeit am Porsche-Standort in Leipzig werden nur gesehen, wenn auch die Tochtergesellschaften vom Konzern mehr Unterstützung erhalten. Denn der Konzern muss die Grundlagen legen, damit auch die GmbH-Standorte gezielte Maßnahmen umsetzen können, so der Betriebsrat.

Kontakt

Porsche Leipzig GmbH
Knut Lofski
Porschestra. 1
04158 Leipzig

E-Mail: knut.lofski@porsche.de



8 Rolls-Royce Dahlewitz: Vertrauensvolle Zusammenarbeit zwischen Betriebsrat und Arbeitgeber ist ein Erfolgsfaktor

Rolls-Royce Dahlewitz: Leuchtturm in der deutschen Luft- und Raumfahrttechnologie mit Schubkraft für den Wirtschaftsstandort Brandenburg

Seit nunmehr fast zwei Jahrzehnten ist Rolls-Royce Deutschland, eine Tochter des britischen Rolls-Royce Konzerns, ein wichtiger Motor der deutschen Luft- und Raumfahrtindustrie. Mit seinem Standort in Dahlewitz hat es einen Leuchtturm in der deutschen Luft- und Raumfahrttechnologie geschaffen und Brandenburgs Ruf als hochkarätige Region für diese Branche gestärkt.

Rolls-Royce Deutschland ist der einzige behördlich genehmigte Triebwerkshersteller mit Entwicklungs-, Herstellungs- und Instandhaltungsbetriebszulassung für moderne zivile und militärische Turbinentriebwerke in Deutschland. Zwei Standorte hat das Unternehmen, einen in Dahlewitz (Brandenburg) und einen in Oberursel (Hessen). Am Rolls-Royce Standort in Dahlewitz sind gleich mehrere Kompetenzzentren des Gesamtkonzerns angesiedelt, so u. a. für Zwei-Wellen-Triebwerke und Verdichtertechnologien. Ganz neu wurde im Mai 2010 das Mechanical Test Operations Centre (MTOC) eröffnet. Hier sind nun alle Aktivitäten des Konzerns zur Untersuchung und Evaluierung des mechanischen Verhaltens von Gasturbinenkomponenten gebündelt.

Rolls-Royce – Weltweit führender Anbieter von Gasturbinen und Antriebssystemen

Das britische Unternehmen Rolls-Royce ist ein weltweit führender Anbieter von Gasturbinen, Antriebssystemen sowie den damit zusammenhängenden Dienstleistungen. Er hat sich besonders auf vier Produktbereiche spezialisiert: zivile Luftfahrt, militärische Luftfahrt, Schiffstechnik und Energie. Zum soliden Kundenstamm des Unternehmens zählen mehr als 600 Airlines, 4.000 Betreiber von Hubschraubern, Geschäfts- und Nutzflugzeugen, 160 Streitkräfte, über 2.000 Marine- und Schifffahrtskunden sowie Energiekunden in fast 120 Ländern der Erde. 39.000 Mitarbeiter sind in 50 Ländern bei Rolls-Royce beschäftigt. Unternehmenszentralen befinden sich neben Großbritannien in den Vereinigten Staaten von Amerika, Kanada, Deutschland, Skandinavien und China. Der Jahresumsatz 2009 betrug 10,1 Milliarden britische Pfund. Ende 2009 hatte das Unternehmen einen Gesamtauftragsbe-

Zwischen Familie und Beruf ist kein Platz für ein „Oder“?! – Wie seht Ihr das?



stand von 58,3 Milliarden britischen Pfund und somit gute Aussichten auf eine positive wirtschaftliche Entwicklung in den nächsten Jahren.

Förderung von Vielfalt, Gesundheit und Qualifikation wichtig für Rolls-Royce

Die Vielfalt der Belegschaft, ihre Gesundheit und Sicherheit sowie der Erhalt und die Förderung von Qualifikationen sind wichtige Punkte in der Personalpolitik von Rolls-Royce. Vielfalt heißt für das Unternehmen dabei nicht nur, Menschen aus mittlerweile 44 Ländern der Welt zu beschäftigen, sondern auch mehr junge Menschen für technische Berufe oder eine Ingenieurskarriere zu begeistern. Hierzu bietet das Unternehmen u.a. ein weltweites Graduiertenprogramm an. An den britischen Rolls-Royce Standorten wurde 2006 ein „Women’s Network“ gegründet und mittlerweile auch an den deutschen Standorten etabliert, das durch Netzwerkarbeit und Mentoringprogramme Frauen auf ihrem Karriereweg bei Rolls-Royce begleitet und unterstützt.

Der Erhalt und die Förderung der Gesundheit werden zum einen durch Maßnahmen zur Sicherheit und zum Schutz am Arbeitsplatz gefördert. Zum anderen werden Informationskampagnen (z.B. zum Thema „Cholesterin- und Blutzuckerwerte“) durchgeführt. Gezielte Personalentwicklung bietet den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern die Möglichkeit, mittels Schulungen und Trainings oder auch im computergestützten Eigenstudium, das eigene Qualifikationsniveau zu erhalten und weiter auszubauen.

Mit den genannten Maßnahmen in den unterschiedlichen Bereichen versucht das Unternehmen aktiv, seinen Ruf als guter Arbeitgeber zu festigen, die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an das Unternehmen zu binden sowie potenzielle (hoch qualifizierte) Beschäftigte für Rolls-Royce zu gewinnen.

Rolls-Royce – wichtiger und wachsender Arbeitgeber für die Region

Viele der insgesamt 1.750 Beschäftigten am Standort Dahlewitz verfügen über ein hohes Qualifikationsniveau. Ein hoher Anteil hat eine (Fach-)Hochschulausbildung im Ingenieursbereich absolviert. Auch die bei MTOC geschaffenen Arbeitsplätze werden durch hochqualifizierte Beschäftigte besetzt. 14 Prozent der Beschäftigten am Standort sind weiblich, der Frauenanteil in Führungspositionen beträgt aller-

Zwischen Familie und Beruf ist kein Platz für ein „Oder“?! – Wie seht Ihr das?



dings nur 5 Prozent. Vollzeit ist die Normalarbeitszeitform am Standort. In Teilzeit ist nur etwa 1 % der Beschäftigten tätig, davon ist der überwiegende Teil weiblich.

Neben den Kompetenzzentren befindet sich auch die Endmontage BR700, Tay und V2500 Triebwerke in Dahlewitz. Außerdem ist der Standort Hauptsitz des Geschäftsbereiches Corporate & Regional Engines von Rolls-Royce.

Damit dieses Know-how am Standort gehalten und Fachkräfte hinzugewonnen werden, engagieren sich Betriebsrat, Vertrauensleute, das „Women’s Network“ und auch der Ortsbürgermeister von Dahlewitz in Kooperation mit der Unternehmensleitung für die bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie/Privatleben. Denn das Thema Vereinbarkeit ist ein wichtiges Thema für alle Beschäftigten.

Vereinbarkeit ein wichtiges Thema

„Auf der einen Seite steht der Beruf, auf der anderen Seite die Familie. Die Belegschaft soll möglichst flexibel sein, Schwankungen im Produktionszyklus sollen abgedeckt werden“, so beschreibt der Betriebsratsvorsitzende Guido Höhn die Anforderungen am Standort Dahlewitz. Eine bessere Vereinbarkeit wird dadurch gewährleistet, dass man ein flexibles 3-Schicht-System im Produktionsbereich sowie Gleitzeitregelungen und Gleitzeitkonten eingeführt hat. Flexible Arbeitszeitmodelle gibt es bereits seit 1994 am Standort. 2005 wurde – mit Umstellung von 2- auf 3-Schicht-Betrieb – ein spezielles „Arbeitszeitmodell Dahlewitz“ eingeführt. Dieses zeichnet sich dadurch aus, dass die Gestaltung des 3-Schicht-Betriebs im Produktionsbereich abteilungsspezifisch ausgehandelt und geregelt wird. Jede Produktionsabteilung kann individuell entscheiden, welche Regelungen dabei am sinnvollsten sind. So wird zum Beispiel darauf geachtet, dass Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ab 55 Jahren nicht in allen drei Schichten im Wechsel arbeiten müssen. Mittlerweile haben sich so rund 50 unterschiedliche Systeme entwickelt. Eine Arbeitsgruppe ist gerade damit befasst, das „Arbeitszeitmodell Dahlewitz“ weiter zu optimieren.

Eigenes Kita-Platz-Kontingent und ein neu vorgestelltes Ferienprogramm unterstützen Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Zur Unterstützung von Eltern mit Kindern im Vorschulalter besteht eine Vereinbarung mit der Dahlewitzer Kindertagesstätte „Blausternchen“. Diese stellt jährlich 10 Betreuungsplätze für Kinder von Rolls-Royce Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zu Verfügung. Seit diesem Jahr wird zudem – koordiniert durch das „Women’s Net-

Zwischen Familie und Beruf ist kein Platz für ein „Oder“?! – Wie sieht Ihr das?



work“ – eine Ferienbetreuung für Kinder durch die Berliner „Großstadtiger“ angeboten.

Information und Unterstützung bietet der Betriebsrat auch bei der Regelung von Elternzeit und der Freistellung für die Pflege von Angehörigen. Neben speziellem Informationsmaterial werden auch Informationsveranstaltungen angeboten.

Weitere Möglichkeiten und Maßnahmen, die Vereinbarkeit von Beruf und Familie/Privatleben zu unterstützen, sieht der Betriebsrat in der Förderung der Möglichkeit, bei Bedarf von zu Hause aus zu arbeiten.

Vertrauensvolle Zusammenarbeit zwischen Betriebsrat und Arbeitgeber

Die vertrauensvolle Zusammenarbeit zwischen Betriebsrat und Arbeitgeber ist ein Erfolgsfaktor zur Umsetzung von Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Wichtig findet der Betriebsrat aber auch die Arbeitsplatzsicherung am Standort. „Denn diese“, so Guido Höhn, „ist die Voraussetzung für das Wohl der Belegschaft in Bezug auf Familie, Freizeit und Beruf.“

Kontakt

Rolls-Royce Deutschland Ltd & Co KG
Standort Dahlewitz
Guido Höhn
Eschenweg 11
15827 Dahlewitz

E-Mail: guido.hoehn@rolls-royce.com



9 Siemens AG Berlin: Gegenseitige Hilfe durch überbetriebliches Netzwerk

Siemens: wichtiger deutscher Arbeitgeber und Ausbildungsbetrieb

Siemens in Deutschland: Das sind etwa 128.000 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und mehrere tausend Auszubildende. Damit ist Siemens einer der größten privaten Arbeitgeber und Ausbildungsbetriebe. Im IG Metall-Bezirk Berlin-Brandenburg-Sachsen hat das Unternehmen gleich mehrere Standorte. Bettina Haller und ihre 6 Kolleginnen sowie 9 Kollegen aus dem Betriebsratsgremium betreuen in Berlin in der Elsenstr. die Siemens-Sparte Mobility sowie Teile der Verwaltung in der Siemensstadt. Insgesamt sind sie so für rund 1.112 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter verantwortlich. Hinzu kommen 41 Beschäftigte aus Leiharbeitsfirmen. Der Frauenanteil liegt bei rund 30 Prozent, in den Führungsebenen bei mehr als 15 Prozent. Besser als der Durchschnitt im Konzern – ein Tatbestand, der sich vielleicht auch auf die Bemühungen rund um das Thema Vereinbarkeit von Beruf und Familie/ Privatleben zurückführen lässt.

„Vereinbarkeit ist eine wichtige Voraussetzung und wird sich angesichts von Fachkräftemangel verstärken“

Das ist die feste Überzeugung von Bettina Haller, stellvertretende Betriebsratsvorsitzende bei Siemens Mobility in Berlin, Mitglied des Siemens-Gesamtbetriebsrats und Vorsitzende des Konzernbetriebsrates. Bereits seit Beginn ihrer Betriebsratsarbeit in 1990 beschäftigt sie sich mit dem Thema. Ihre Position als Betroffene mit drei (mittlerweile erwachsenen) Kindern sowie ihre Arbeit im Gleichstellungsausschuss des Gesamtbetriebsrats bestärken sie in ihren Bemühungen, gute Lösungen für die Beschäftigten bei Siemens zu finden und umzusetzen. Arbeitszeit, Kinderbetreuung und Qualifizierung sind dabei wichtige Themen, mit denen sich der Betriebsrat und auch der Gesamtbetriebsrat des Unternehmens beschäftigen. An Bettina Hallers Standort in Berlin wurden so bereits vor Jahren flexible Arbeitszeitmodelle, in Form von Gleitzeit und Telearbeit eingeführt. In Teilzeit arbeiten gerade knapp 200 aller Beschäftigten – vorwiegend Männer, von denen viele die Altersteilzeitregelung nutzen.

Die Frage der Vereinbarkeit von Beruf und Kindern wird durch Ferienangebote sowie feste Absprachen zur Organisation und Ablauf der Elternzeit geregelt. Eine im

Zwischen Familie und Beruf ist kein Platz für ein „Oder“?! – Wie sieht Ihr das?



Intranet des Unternehmens zugängliche Babysitterbörse hilft bei der Suche nach einer kurzfristigen Betreuungslösung. Dieses Unterstützungsangebot existiert seit 2000 und ist das Ergebnis einer Promoting-Diversity-Initiative. Auch Freistellungen zur Pflege von Angehörigen sind Thema am Standort und werden vom Betriebsrat unterstützt. Zudem werden Informationsmaterialien und -veranstaltungen zu unterschiedlichen Themen angeboten. Bereits seit den 1970er Jahren gibt es darüber hinaus aufgrund einer Gesamtbetriebsvereinbarung ein Sozialberatungsangebot, das die Beschäftigten in Anspruch nehmen können.

Das Thema Vereinbarkeit spiegelt sich so in ganz unterschiedlichen Facetten in der betrieblichen Arbeit am Standort wieder. Die angebotene Unterstützung ist breit gefächert – fast so breit wie die Produktpalette, mit denen Siemens seit mehr als 160 Jahren seine Kunden überzeugt.

Siemens: Deutsches Traditionsunternehmen mit 160jähriger Geschichte

Siemens, mit Firmensitzen in Berlin und München, zählt zu den weltweit größten und traditionsreichsten Firmen der Elektrotechnik und Elektronik. In mittlerweile über 190 Ländern unterstützt das im Jahr 1847 von Werner von Siemens gegründete deutsche Unternehmen seine Kunden. Rund 400.000 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter arbeiten dabei weltweit für Siemens. Sie entwickeln und fertigen Produkte, projektieren und erstellen Systeme und Anlagen und erbringen dazugehörige Dienstleistungen. Im Geschäftsjahr 2009 erzielte Siemens damit einen Umsatz von 76,65 Mrd. Euro. Bei seiner Gründung noch auf den Bereich Nachrichtenvermittlung spezialisiert, ist das Unternehmen heute auf den Gebieten Industrie, Energie und Gesundheit tätig. Der Bereich „Energie“ wendet sich mit seinen Produkten an Kunden aus der Produktions-, Transport- und Gebäudetechnik. Das Angebot des Unternehmensbereichs „Energie“ reicht von Lösungen für die Öl- und Gasindustrie bis hin zu Produkten und Lösungen für die Erzeugung, Übertragung und Verteilung elektrischer Energie. In seiner Produktparte „Gesundheit“ kann Siemens die gesamte Wertschöpfungskette des Gesundheitswesens von medizinischer Bildgebung, über Labordiagnostik bis hin zu klinischer IT abdecken. Nach den Zukäufen von DPC, Bayer Diagnostics und Dade Behring ist Siemens damit der erste voll integrierte Diagnostikanbieter der Welt.



Siemens soll weiblicher werden

Das ist die Aussage des Siemens-Chefs Peter Löscher. Bereits vor zwei Jahren hatte er öffentlich erklärt, dass die Chefetagen seines Konzerns zu weiß, zu deutsch und zu männlich seien. So waren Ende 2009 von den weltweit 49.000 Beschäftigten mit Führungsaufgaben nur knapp 13,6 Prozent weiblich. Dies soll sich ändern. Deshalb wurde mit der Österreicherin Brigitte Ederer im Mai 2010 die zweite Frau in den Siemens-Vorstand berufen. Sie ist für den Bereich Personal zuständig und soll zusammen mit der neuen Diversity-Beauftragten des Unternehmens, der Amerikanerin Denice Kronau, für mehr Frauen und für eine größere ethnische Vielfalt in den Chefetagen von Siemens sorgen. Ein Ziel, dass Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie/ Privatleben mit zur Basis hat. Denn qualifizierte Frauen und Männer lassen sich heute nicht mehr nur durch einen interessanten Arbeitsplatz für ein Unternehmen gewinnen. Auch das Arbeitsumfeld muss stimmen und Antworten auf Vereinbarkeitsfragen bieten – so das Selbstbekenntnis von Siemens.

Komplettlösungen für Vereinbarkeitsfragen

Dies bietet Siemens seinen Beschäftigten zwar nicht, aber versucht durch verschiedene Maßnahmen die Vereinbarkeitsfrage aktiv für alle Beschäftigten zu gestalten. Dabei wird darauf geachtet, die Unterschiedlichkeit der Lebenslagen zu berücksichtigen und auf die vielseitigen Anforderungen der Beschäftigten flexibel zu reagieren. So zum Beispiel durch verschiedene Möglichkeiten zur flexiblen Arbeits(zeit)gestaltung. Diese reichen bei Siemens von unterschiedlichen Gleitzeitmodellen, über Job-Sharing bis hin zu längeren berufsfreien Zeiten, auch „Sabbaticals“ genannt. Zudem gibt es die Möglichkeit auf Tele- und Teilzeitarbeit – auch für Beschäftigte in Führungspositionen.

Durch betriebsnahe Kinderbetreuungsmöglichkeiten, spezielle Ferienprogramme, die Förderung des Kontakts während der Elternzeit, die Unterstützung für einen schnellen Wiedereinstieg danach sowie Gesundheitskuren mit Kinderbetreuung reagiert das Unternehmen auf die Bedürfnisse speziell der Beschäftigten mit Kindern. Für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die Angehörige pflegen, bietet Siemens an verschiedenen Standorten in Kooperation mit externen Vermittlungsagenturen Beratung sowie Hilfe bei der Umsetzung von individuellen Pflegearrangements.

Allerdings zielen diese Angebote schwerwiegend auf die Hochschulabsolventinnen, die sogenannten Top Talents.

Zwischen Familie und Beruf ist kein Platz für ein „Oder“?! – Wie seht Ihr das?



In Bezug auf die Gesundheitsförderung verfolgt Siemens sowohl verhaltens- wie verhältnisorientierte Maßnahmen. Ergonomie des Arbeitsplatzes und Arbeitssicherheit sind deshalb ebenso Thema, wie Beratung und medizinische Hilfe durch Betriebsärzte oder Gesundheitskuren und -seminare. Zudem gibt es an vielen Standorten Fitnesscenter und Sportmöglichkeiten, darunter spezielle Sportgruppen für bestimmte Krankheitsbilder.

Fehlende Verantwortlichkeit und Einsicht

Das sind für Bettina Haller die größten Hemmschuhe, wenn es um die Umsetzung betrieblicher Maßnahmen zum Vereinbarkeitsthema geht. Der Betriebsrat ist aus ihrer Sicht der Motor am Standort, wenn es um die Gestaltung konkreter Maßnahmen geht. Da das Unternehmen allein in Berlin mehrere Standorte hat, haben die jeweiligen Betriebsratsvorsitzenden ein Netzwerk gebildet und unterstützen sich gegenseitig. Dies ist ebenfalls eine große Hilfe, um Maßnahmen auf den Weg zu bringen. Auch konkrete Vereinbarungen zum Budget und Verbündete auf Arbeitgeberseite sind unerlässlich, um gute betriebliche Lösungen umsetzen zu können. Was zudem helfen würde, so Bettina Haller, wären gezielte Schulungen auf der Führungsebene, um die Firmen- und Führungskultur am Standort noch sensibler für Vereinbarkeitsfragen zu machen. Besonders wichtig findet sie, dass sich ein neues Leistungsverständnis etabliert, dass Leistung nicht nahezu ausschließlich von der zeitlichen Dauer der Präsenz am Arbeitsplatz abhängig macht.

Kontakt:

Siemens AG
Bettina Haller
Elsenstr. 87-96
12435 Berlin

E-Mail: bettina.haller@siemens.com



10 Volkswagen Sachsen GmbH: Fragen zur Vereinbarkeit sind nicht frauenspezifisch!

Das weiß Mandy Anding aus Erfahrung. Sie ist Mitglied des Betriebsrats und in dieser Funktion Vorsitzende des Sozialausschusses sowie des Ausschusses „Gleichstellung & Vereinbarkeit von Familie und Beruf“ am VW-Sachsen-Standort in Zwickau. Der Ausschuss wurde in diesem Jahr neu eingerichtet, denn das Thema Vereinbarkeit von Beruf und Familie bzw. Privatleben im Betrieb nimmt immer mehr an Bedeutung zu und eine gute Balance zwischen beiden Lebensbereichen wollen alle Beschäftigten am VW-Standort in Zwickau.

Automobiles Zentrum in Sachsen

Seit Mai 1990 wird im Zwickauer Stadtteil Mosel für Volkswagen produziert. Zusammen mit dem VW-Motorenwerk in Chemnitz bildet der Standort die Volkswagen Sachsen GmbH – eines der wichtigsten Automobilzentren in Sachsen. Schrittweise wurden in Zwickau alle klassischen Fertigungsbereiche von Karosseriebau, über die Lackiererei bis hin zur Fahrzeugendmontage aufgebaut, so dass hier gebrauchsfertige Fahrzeuge der Serie VW Golf und VW Passat entstehen. Über 3,5 Millionen davon hat das Werk in Zwickau bisher produziert. Zusätzlich laufen seit 2003 Karosserien für die automobilen Luxusklasse im Zwickauer VW-Werk vom Band. Allein in 2009 waren es 7.000 Stück, die fertig lackiert zur Endmontage nach Dresden bzw. ins englische Crewe weitertransportiert wurden. Außerdem verfügt der Standort über ein Presswerk. Hier werden täglich 500 Tonnen Stahlblech zu 120.000 Blechpressteilen verarbeitet, aus denen später weltweit Karosserien an VW-Standorten zusammengefügt werden. Außerdem gibt es in Zwickau Kompetenzzentren für Aluminium-Anbauteile und Sonderfahrzeugbau sowie ein Pilotzentrum, was zur Serienvorbereitung und -begleitung dient.

Eine solch umfassende Produktpalette benötigt viel Platz und viele gut qualifizierte Beschäftigte. So sind am Zwickauer VW-Standort auf einer Fläche von ca. 1.800.000 m² rund 6.150 Frauen und Männer für Volkswagen tätig. Der Frauenanteil liegt insgesamt bei rund 9 Prozent, drei Viertel von ihnen sind im Produktionsbereich tätig. Von den männlichen Beschäftigten arbeiten 88 Prozent in der Produktion. Der Altersdurchschnitt am Standort liegt bei ca. 42 Jahre. In Teilzeit Tätige sind eine klare Minderheit: Nur etwas mehr als ein Prozent aller Beschäftigten arbeiten

Zwischen Familie und Beruf ist kein Platz für ein „Oder“?! – Wie seht Ihr das?



auf Teilzeitbasis. Flexibilität bei der Arbeits(zeit)gestaltung ist deswegen ein wichtiges Thema am Standort.

Steigende Nachfrage nach flexibleren Arbeitszeitformen und -modellen

Seit rund 10 Jahren ist der Betriebsrat treibende Kraft bei der Umsetzung und Gestaltung konkreter betrieblicher Maßnahmen zum Thema Vereinbarkeit. Oftmals werden Lösungen für akute Probleme durch Einzelfallentscheidungen geregelt – wie etwa, wenn es um flexiblere Arbeitszeitmodelle geht oder alternative Arbeits(zeit)formen innerhalb des Schichtbetriebs gefunden werden müssen. Sowohl um die Pflege von Angehörigen wie auch die Betreuung von Kindern besser mit dem Beruf vereinbaren zu können, hält es der Betriebsrat in Zwickau für wichtig, dass flexible Arbeitszeitmodelle weiter ausgebaut werden. Der Bedarf ist hierfür am Standort groß genug. Auch wäre ein erweitertes Angebot an Arbeitsplätzen in der sogenannten „Normalschicht“ (07:30 Uhr bis 16:15 Uhr) wichtig, da gerade für Beschäftigte mit Kindern die Betreuung in den sogenannten „Randzeiten“ (vor 8 Uhr morgens und zwischen 18 und 22 Uhr abends) schwer zu organisieren ist.

Flexible Arbeitszeiten und veränderte Schichten sind auch zwei der großen Themen, mit denen sich Mandy Anding in ihrer persönlichen Arbeit beschäftigt. Zudem koordiniert sie die Kooperation mit einer der kommunalen Kindertagesstätten. Die Kooperation besteht seit 2005. Für Beschäftigte in Elternzeit ist erstmalig für dieses Jahr ein Elternzeittreffen geplant. Das Treffen soll maßgeblich dazu dienen, den Kontakt zwischen Beschäftigten in Elternzeit und dem Unternehmen aufrecht zu erhalten. Momentan gibt es ca. 30 Beschäftigte am Standort, die sich in Elternzeit befinden. Das Treffen soll am Standort selbst stattfinden. Die Eltern dürfen ihre Kinder mitbringen. Für diese wird eine Betreuung während der Veranstaltung organisiert. Neben lockerem Austausch wird bei dem Treffen die Personalabteilung über die unterschiedlichen Arbeits(zeit)möglichkeiten bei der Rückkehr informieren. Zudem soll darüber berichtet werden, wie die Produktion zukünftig am Standort aussieht, ob es Veränderungen gibt und wie diese aussehen bzw. sich auf die Arbeit auswirken. Mandy Anding ist sehr gespannt wie das Angebot von den Eltern in Auszeit aufgenommen wird. Bei guter Resonanz soll das Elternzeittreffen zukünftig mindestens einmal im Jahr stattfinden. Damit wäre bei der Volkswagen Sachsen GmbH ein weiteres Instrument umgesetzt, dass zur Förderung der Vereinbarkeit beiträgt und im Mutterkonzern, der Volkswagen AG, bereits seit längerem etabliert ist.

Zwischen Familie und Beruf ist kein Platz für ein „Oder“?! – Wie seht Ihr das?



Volkswagen AG: Größter Automobilhersteller Europas

Die Volkswagen AG ist der größte Automobilhersteller Europas. Zum Konzern, dessen Hauptsitz in Wolfsburg ist, gehören heute die Marken Audi, Bentley, Bugatti, Lamborghini, Seat, Škoda, Volkswagen, Volkswagen Nutzfahrzeuge und Scania. Neben der Automobilherstellung zählen auch Finanz- und Logistikdienstleistungen zum Produktangebot der Volkswagen AG.

Die volkswirtschaftlichen und branchenspezifischen Rahmenbedingungen waren im Jahr 2009 nicht einfach. Angesichts dessen wird der Geschäftsverlauf der Volkswagen AG für das zurückliegende Jahr positiv bewertet. Entgegen der Prognose aus dem Geschäftsbericht 2008 gelang es sogar, die Auslieferungen des Jahres 2008 zu übertreffen.

Weltweit produzierte der Volkswagen Konzern im Jahr 2009 etwa 6.055.000 Fahrzeuge und lag damit nur 4,6 Prozent unter den Zahlen aus 2008. Der Anteil der in Deutschland produzierten Fahrzeuge betrug 32 Prozent. Der Bestand an Aufträgen aus Deutschland lag zum 31. Dezember 2009 bei rund 204.000 Fahrzeugen. Knapp 306.000 Fahrzeugbestellungen lagen zudem zu diesem Zeitpunkt aus dem westeuropäischen Ausland vor. Der Auftragsbestand war damit um 52,2 % höher als 2008.

Das ist gut für die rund 172.500 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Volkswagen-Konzerns in Deutschland. Die Zahl der Gesamtbelegschaft der AG belief sich Ende 2009 auf etwa 368.500 Beschäftigte.

2010 war bisher für die Volkswagen AG ein gutes Jahr. Der Konzern hat in der ersten Jahreshälfte 1,8 Milliarden EUR verdient – mehr als dreimal so viel wie im Vorjahreszeitraum. Vor allem durch die angestiegene Nachfrage aus China, Brasilien und den USA hat der Konzern zwischen Januar und Juni 16 Prozent mehr Fahrzeuge verkauft. Insgesamt waren es so 3,6 Millionen Stück. Für die zweite Jahreshälfte hat der Vorstand der Volkswagen AG deswegen ehrgeizige Ziele: Der Verkauf an Neuwagen soll weiter gesteigert werden und das Unternehmen somit auch operativ mehr erwirtschaften. Auch in Sachen Vereinbarkeit hat sich das Unternehmen mit seiner Strategie "Familien fördern, Zukunft gestalten" einiges vorgenommen.



Familien fördern, Zukunft gestalten

Dieses Ziel möchte VW mit seiner Unternehmensstrategie 2018 erreichen. Denn nicht nur im Wettbewerb um Kunden möchte sich das Unternehmen an die Spitze setzen, sondern auch zum attraktivsten Arbeitgeber für (potenzielle) Beschäftigte aufsteigen. Familienfreundlichkeit ist dabei elementarer Bestandteil. Auch Frauenförderung steht ganz hoch im Kurs. Ein Frauenförderplan existiert bereits seit mehr als 20 Jahren – auch wenn es gerade am Anfang in der Praxis an der Umsetzung harte. Mittlerweile hat sich aber vieles im Bereich Vereinbarkeit und Chancengleichheit verbessert.

Bereits seit 1998 gibt es ein Mentoringprogramm. Hier werden weibliche Nachwuchstalente von Führungskräften auf dem Weg ins Management unterstützt. Mehr als 290 Teilnehmerinnen wurden bisher mit diesem Programm gefördert. Das „Female Master Mentoring“ – einer Aufstiegsqualifizierung für Facharbeiterinnen – soll den Meisterinnenanteil erhöhen. Und mit dem Programm KICK werden bei der VW-Tochter „Volkswagen Nutzfahrzeuge“ schon in der Ausbildung gezielt Frauen in gewerblich-technischen Berufen gefördert.

Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie wird bei Volkswagen durch verschiedene Instrumente unterstützt. So gibt es diverse Arbeits(zeit)modelle, wie Telearbeit, flexible Arbeitszeiten und unterschiedliche Teilzeitmodelle. Für Eltern gibt es neben Elternzeittreffen und Angeboten zum qualifizierten Wiedereinstieg nach der Elternzeit u.a. auch eine Kinderbetreuungsborse im Intranet des Unternehmens.

In Zukunft wird sich noch mehr zum Thema Vereinbarkeit in der Volkswagen AG tun, vertraut man auf die Unternehmensstrategie 2018. Auch bei der Volkswagen Sachsen GmbH ist bereits viel erreicht, aber gibt es noch einiges zu tun, wie Mandy Anding zu berichten weiß.

Bewusstsein schärfen und Budgetfragen klären

Bei Vorgesetzten sowie Kolleginnen und Kollegen muss das Bewusstsein für die Bedeutung des Themas geschärft sein – dann klappt es auch besser mit der Umsetzung von entsprechenden Maßnahmen. Wichtig sei auch, so Mandy Anding, Budgetfragen zum Thema eindeutig zu klären. Klare Hemmnisse für betriebliche Aktivitäten seien Kostenfragen, veraltete Denkweisen sowie bundespolitische Versäumnisse oder Fehlentscheidungen. Anding kritisiert: „Generell sind Kindergärten und Kindertagesstätten finanziell karg ausgestattet und haben oftmals zu wenig Personal und Ressourcen.“

Zwischen Familie und Beruf ist kein Platz für ein „Oder“?! – Wie seht Ihr das?



Der Betriebsrat am VW-Standort in Zwickau wünscht sich deshalb mehr Aufklärung zum Thema „Vereinbarkeit“. „Das darf nicht länger als rein „frauenspezifisch“ abgetan werden“, sagt Anding. Informationsveranstaltungen seien deshalb überaus wichtig, um für das Thema zu sensibilisieren. Auch politisch könne noch mehr Einfluss genommen werden, zum Beispiel was Angebot und zeitliche Lage von Kinderbetreuungsangeboten angehe, findet Anding und betont: „Das ist definitiv ein Faktor, der viele Vereinbarkeitsprobleme für die Beschäftigten am Standort in Zwickau aufwirft.“

Kontakt

Volkswagen Sachsen GmbH
Mandy Anding
Glauchauer Straße 40
08058 Zwickau

E-Mail: mandy.anding@volkswagen.de