

Familienfreundlichere Arbeitszeiten bei weiblichen Chefs?

Das könnte man fast meinen, wenn man den Unternehmerinnen aus der IT-Branche zugehört hatte, die auf dem Arbeitszeitforum „Familienfreundliche Arbeitszeiten in IT-Betrieben“ im Technologiezentrum Dortmund jede Menge nachahmenswerte Praxisbeispiele zur familiengerechten Arbeitszeitgestaltung vorstellten.

Dass auch in ihren Betrieben der Anteil der weiblichen Mitarbeiter unterdurchschnittlich ist – obwohl für IT-Betriebe noch über dem Durchschnitt von 11% liegend –, macht deutlich, dass diese Maßnahmen keineswegs nur den berufstätigen Müttern nützen sollen, sondern auch den Vätern. Denn „familienfreundlich wird häufig zu frauenfreundlich verkürzt“, sagt eine Teilnehmerin in der lebhaften Diskussion im Anschluss an die Vorträge. Jedenfalls bieten alle drei vorgestellten Betriebe ein ganzes Bündel von Maßnahmen an, die eine flexible Gestaltung der Arbeitszeiten in beiderseitigem Einvernehmen von Beschäftigten und Geschäftsleitung erlauben.

Die seit 1985 in Dortmund ansässige Systemberatung Müller & Feuerstein SMF KG, die von Angela Feuerstein, einer der beiden Geschäftsführer, vorgestellt wird, beschäftigt immerhin 20% Frauen unter den fest Angestellten. Siebzig Angestellte insgesamt erwirtschaften 6,7 Millionen Euro Jahresumsatz mit der ganzen Produktpalette von Projektmanagement über SAP Consulting bis hin zu branchenbezogenen IT-Services.

Arbeitszeitpolitisch operiert die SMF KG mit dem Modell der Vertrauensarbeitszeit. Darüber hinaus stellt sie Telearbeitsplätze und Teilzeitverträge für berufstätige Mütter zur Verfügung. Dies sei aber nur die formale Grundlage, so Frau Feuerstein. Darüber hinaus sei die „flexible“ Berücksichtigung der individuellen Bedürfnisse der Frauen wichtig, betont sie. Wenn etwa die Kinder einer Mitarbeiterin unvorhergesehen krank werden, werde ihr natürlich unbezahlter Urlaub gewährt. Aber Familienfreundlichkeit erstreckt sich nicht nur auf die Betreuung der Kinder. Wenn beispielsweise ältere Angehörige gepflegt werden müssen, was angesichts der demographischen Entwicklung immer häufiger vorkommt, zeigt sich die Geschäftsleitung der SMF KG flexibel und erlaubt eine sehr freie Arbeitszeitgestaltung.

Frau Feuerstein betont darüber hinaus, dass die Maßnahmen zur Gestaltung der Arbeitszeit nicht nur auf Engpässe oder akute Anforderungssituationen bei den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern reagieren. Ähnlich flexibel und vorausschauend werden beispielsweise auch deren Bildungsaktivitäten durch eine entsprechende Anpassung der Arbeitszeiten unterstützt. Dadurch vermittelt ihnen die SMF KG das Gefühl, dass ihr Betrieb ein zuverlässiger Partner bei der Bewältigung ihrer individuellen Zeitbedürfnisse ist. Dies fügt sich in das an der Salutogenese orientierten Leitbild der SMF KG ein, nach dem die umfassende „Gesundheit“ aller im Betrieb auf einem partnerschaftlichen Geben und Nehmen zwischen Geschäftsleitung und den Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen beruht, das auch deren Familie einschließt. So ist etwa die Übernahme des Kindergartenbeitrages als Gehaltsbestandteil selbstverständlich und die SMF KG unterstützt die Eltern auch bei der Suche nach Kinderbetreuungsplätzen. Das Resultat für die SMF KG: keine Fluktuation bei den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, eine hohe Motivation und Betriebsbindung.

Frau Hildegard Eckhardt stellt als geschäftsführende Gesellschafterin die Arbeitszeitmaßnahmen des Software- und Systemhauses LINEAS Project Services GmbH vor, das seit 1987 auf die Konzeption und Entwicklung kundenspezifischer Software sowie Systemintegration und -administration spezialisiert ist und mit mehr als 200 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern jährlich etwa 18 Millionen Euro umsetzt. Die LINEAS hat von den drei vorgestellten Firmen das umfangreichste und differenzierteste Instrumentarium zur familienfreundlichen Gestaltung der Arbeitszeiten. Dies wurde auch beim Bundeswettbewerb "Erfolgsfaktor Familie 2005" honoriert, wo die LINEAS - von 366 Unternehmen aus dem ganzen Bundesgebiet - unter die zehn besten in der Kategorie „Kleine Unternehmen“ gekommen ist.

Die LINEAS praktiziert eine flexible Arbeitszeitgestaltung auf der Basis von Kernarbeitszeiten und eines Gleitzeitrahmens, der sich auch auf die Pausenregelung erstreckt. Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben ein durch ein Arbeitszeiterfassungssystem gestütztes Zeitkonto, in das sie ihre Arbeitszeiten selbst aufschreiben. Auf dieser Grundlage werden nach individuellen Absprachen flexibel Ausnahmenregelungen kurzfristiger Art (z.B. Erkrankung des Kindes) sowie wenn nötig Sonderurlaub oder unbezahlter Urlaub gewährt. Wenn es ihr aktuell zu bearbeitendes Projekt zulässt, können sie auch ihren Arbeitsort zu Hause wählen und in Form von Telearbeit arbeiten. Darüber hinaus existieren passgenaue Teilzeitmodelle, um das Wachsen der Arbeitszeit an das Kindesalter anzupassen, aber auch etwa ein Studium parallel zur Arbeit oder eine allmähliche Reduzierung der Arbeitszeit mit fortschreitendem Alter zu ermöglichen.

Diese Gestaltungselemente zur Flexibilisierung der Arbeitszeiten sind bei der LINEAS Project Services eingebettet in ein ganzes Bündel von flankierenden familienfreundlichen und mitarbeiterfreundlichen Angeboten, die beim steuerfreien Kindergartenzuschuss beginnen und Weiterbildungsmaßnahmen für erziehungsfreigestellte oder teilzeitarbeitende Eltern oder auch Maßnahmen zur Wiedereingliederung nach der Erziehungsfreistellung einschließen. Und natürlich nehmen auch Teilzeitbeschäftigte und Erziehungsfreigestellte an Weiterbildungsmaßnahmen teil. Und schließlich bedeutet Teilzeitarbeit aufgrund der Übernahme von Familienpflichten auch keinen Hinderungsgrund für Neueinstellungen oder für Beförderungen.

Mit einem Augenzwinkern sagt Frau Eckhardt, dass sie es als ein Erfolg dieser Angebote ansieht, dass seit einiger Zeit nun auch männlichen Mitarbeiter beginnen, sich für die familienfreundlichen Maßnahmen zu interessieren. Denn normalerweise bedeuteten ja familienfreundliche Aktivitäten, wie sie sagt, frauen- und mütterfreundliche Maßnahmen. Eine wichtige Folge der familienfreundlichen Arbeitszeitpolitik der LINEAS besteht in der hohen Betriebsbindung und Loyalität der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gegenüber dem Betrieb, was sich wiederum positiv auf die langfristige Kundenbetreuung auswirkt. „Gerade in der IT-Branche geben sich die Headhunter die Türklinke in die Hand, um die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter abzuwerben. Sie haben aber bei unseren Beschäftigten bisher keine Chance gehabt“, so Hildegard Eckhardt. Dass sich das gute Image der LINEAS auch außerhalb des Betriebs herumspricht, zeigt sich ganz handfest bei der Rekrutierung von neuem Personal: „Die Schaltung einer überregionalen Zeitungsannonce ist bei uns gar nicht nötig“, sagt Frau Eckhardt.

Betont wurde in der sich anschließenden, sachverständig geführten Diskussion weiterhin, dass eine flexible Arbeitszeitgestaltung in den Rahmen einer lebensphasenorientierten Personalpolitik gestellt werden müsse, die sich nicht nur auf die Kindererziehung beschränke. Angesichts der nahenden Überalterung der Gesellschaft müsse auch etwa die Pflege von älteren Angehörigen ermöglicht werden – auch das bedeute familienfreundliche Arbeitszeitpolitik.

Flexible Arbeitszeitgestaltung und familienfreundliche Arbeitszeitgestaltung, so ein Fazit aus der Diskussion, seien keineswegs deckungsgleich. Es wurde sogar eingeräumt, dass die allerorten zunehmende Flexibilisierung der Arbeitszeiten noch lange nicht die individuellen Zeitinteressen und -bedürfnisse von Eltern erreicht habe. Und es wurde dringend dafür plädiert, dies in Zukunft zu ändern. So könne auch das negative Image, unter dem die IT-Branche häufig leide – eine eher „männlich“ geprägte Arbeitskultur, für die „Burn-out statt Work-life-balance“ typisch sei und die es schwierig mache, neben dem Beruf noch ein Privatleben zu haben –, korrigiert werden und hoffentlich mehr Frauen als Mitarbeiterinnen gewonnen werden. Einige der vorgestellten Betriebe sind dabei mit gutem Beispiel erfolgreich vorangegangen.

(Stand Juli 2007)

Vorgestellte Firmen:

⇨ www.smf.de

⇨ www.lpr-lineas.de

Das Arbeitszeitforum „Familienfreundliche Arbeitszeiten in IT-Betrieben“ fand am 26. Juni 2007 statt. Es wurde von der Soziale Innovation GmbH in Kooperation mit der Wirtschaftsförderung der Stadt Dortmund organisiert. Es ist Teil des Projekts „Innovative Arbeitszeitgestaltung“, das im Rahmen der Initiative "Regionen Stärken Frauen" aus Mitteln der Europäischen Union und des Arbeitsministeriums NRW gefördert und von der Soziale Innovation GmbH durchgeführt wird.