

Als familienfreundlicher Arbeitgeber durch die Krise. Virtueller Erfahrungsaustausch für FaMi-Siegelträger*innen

Drei Themen standen im Mittelpunkt des Austauschs:

1. Die größten Herausforderungen in der jetzigen Situation
2. Retraditionalisierung in der Rollenverteilung
3. Kommen familienfreundliche Unternehmen besser durch die Krise?

1. Die größten Herausforderungen in der jetzigen Situation

Eine Umfrage unter den Teilnehmenden ergab, dass die Vereinbarkeit Familie und Beruf herzustellen sowie die Organisation des mobilen Arbeitens/Homeoffice und die Kommunikation als größte Herausforderungen genannt wurden. Das Ergebnis entsprach auch den Ergebnissen der Blitzumfrage des Netzwerk Erfolgsfaktor Familie *Familienbewusste Personalarbeit in der Corona-Zeiten* (Link: <https://www.erfolgsfaktor-familie.de/news-1/meldung/betriebe-mit-familienbewusstsein-sind-besser-auf-krisenmanagement-vorbereitet.html>).

Überwiegend werden Arbeitszeitmodelle genutzt, um die Folgen der Krise abzufedern. Entweder bereits vorhandene oder Modelle werden angepasst, z.B. Einführung von Vertrauensarbeitszeit, Erreichbarkeit an Kinderbetreuungszeiten angepasst. Auch bei der Organisation des Homeoffice musste zum Teil, auf Grund der Gegebenheiten (fehlende Kinderbetreuung und nur teilweise Schulunterricht oder Homeschooling), improvisiert werden. Nach wie vor ist die Kinderbetreuung/Schule im Notbetrieb immer noch ein Thema; bei den am Zoom-Meeting teilnehmenden Unternehmen auch die Ferienbetreuung. Lena Hess, Geschäftsführerin des Überbetrieblichen Verbundes Heidekreis berichtete, dass der ÜBV seine bewährte Ferienbetreuung auch in diesem Jahr mit 11 Angeboten verschiedener Träger im Heidekreis fortsetzen kann.

Neue Wege mussten in der Kommunikation gefunden werden. Weniger Präsenz, mehr und neue virtuelle Formate. Als wichtiger Punkt wurde auch die interne Kommunikation genannt. Dabei stehen Themen im Vordergrund wie: Betrieblicher Zusammenhalt, Unsicherheiten klären, pragmatische Lösungen in der Arbeitsorganisation und der Vereinbarkeit von Familie und Beruf finden. Zwei positive Beispiele wurden genannt: Der Landkreis Lüneburg bietet Online-Seminare für seine Beschäftigten an, z.B. zur Organisation des Homeoffice. Die DOW Produktions und Vertriebs GmbH veranstaltete einen Malwettbewerb für Kinder, um ein positives Zeichen zu setzen, Tanja Urban berichtete darüber.

2. Retraditionalisierung in der Rollenverteilung

Aus eigener Anschauung konnten einige Teilnehmende von der Mehrfachbelastung im Homeoffice mit fehlender Kinderbetreuung durch Kita und Schule berichten. Kontrovers diskutiert wurden Beispiele von Sonderzahlungen, die für im Unternehmen präsente Beschäftigte geleistet wurden, aber nicht für Beschäftigte im Homeoffice. Brigitte Kaminski, Vertreterin der Gemeinschaftsinitiative Familiensiegel, gab einen Input zu der Frage, ob von einer Retraditionalisierung der Rollen gesprochen werden kann. Hauptsächlich Frauen haben die Hauptlast, Beruf und Familie unter Corona-Bedingungen zu vereinbaren, getragen. Diese Aufgabenverteilung zwischen Männern und Frauen entspricht nicht dem Normalzustand: Die Erwerbstätigkeit von Frauen liegt bei ca. 73 %, Frauen sind gut bis sehr gut ausgebildet, aber jede zweite Frau arbeitet nur in Teilzeit. Ein Modell, das nach der Elternzeit greift und beibehalten wird - mit entsprechenden Auswirkungen auf das Einkommen und die berufliche

Entwicklung. Partnerschaftliche Modelle von Paaren mit Kindern gibt es in zu geringer Zahl. Da Frauen eine wichtige Fachkräfteresource darstellen, auch um die demografische Entwicklung abzufedern, hat die geschilderte Problematik weiterhin Bedeutung. Frau Kaminski bezog sich auf ein Interview mit Dr. Dagmar Weßler-Poßberg, Expertin für Genderfragen und Vereinbarkeit, Principal der PROGNOSE AG, und auf Aussagen von Prof. Jutta Allmendinger, Präsidentin des Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung, die eine Online Studie zum Thema herausgebracht haben.

Links zu den Studien:

<https://www.erfolgsfaktor-familie.de/news-1/meldung/retraditionalisierung-und-corona-was-ist-dran-an-den-warnungen.html>

<https://wzb.eu/de/forschung/corona-und-die-folgen/corona-studie-zeigt-die-realitaet-unter-dem-brennglas>

3. Kommen familienfreundliche Unternehmen besser durch die Krise?

Die zweite Umfrage unter den Teilnehmenden des Erfahrungsaustauschs brachte die Einschätzung, dass familienfreundliche Unternehmen besser durch die Krise kommen. Sie haben ihre Unternehmenskultur auf die Vereinbarkeit von Beruf und Familie ausgerichtet. Und sie sind besser vorbereitet, wenn es darum geht in diesem Spannungsfeld flexible Lösungen zu finden. In der aktuellen Situation ist auch in weiteren Bereichen Flexibilität gefragt. Ein abschließender Kommentar aus der Runde beim Erfahrungsaustausch: „Jetzt geht’s auf einmal alle an. Nicht nur Familien“.

Zustimmung gab es für den Vorschlag, im zweiten Halbjahr 2020 einen weiteren virtuellen Erfahrungsaustausch anzubieten.