

Pressekonferenz, 7.03.08



**DGB-Index Gute Arbeit
zur Vereinbarkeit von beruflichem und privaten Leben**

Statement

**Helga Schwitzer,
geschäftsführendes Vorstandsmitglied der IG Metall**

Es gilt das gesprochene Wort!

Sperrfrist 7.03.08, 11.00 Uhr

Sehr geehrte Damen und Herren,

das Thema „Vereinbarkeit von Beruf und Familie“ ist in den öffentlichen Fokus gerückt. Aber neben den notwendigen sozialpolitischen Maßnahmen im Rahmen der Familienpolitik ist es notwendig, den Blick auf die arbeitspolitische Ebene zu lenken.

Bei der Frage „Was ist gute Arbeit?“ darf die Auswertung unter dem Aspekt der Vereinbarkeit von beruflichem und privatem Leben nicht fehlen. Den Anspruch auf diese Balance haben auch die Beschäftigten, damit ihr Job zu einer guten Arbeit wird.

Davon profitieren nicht nur die Beschäftigten, sondern auch die Unternehmen. Zufriedene Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer tragen zum Erfolg des Unternehmens bei.

Zwischen Anspruch und Wirklichkeit klafft jedoch noch immer eine große Lücke.

Zwar geben gut die Hälfte der Beschäftigten an, dass in ihrem Betrieb überhaupt Maßnahmen zur Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie angeboten werden, doch „in hohem Maße“ geschieht das lediglich in 31 Prozent der Betriebe. Für fast der Hälfte der Betriebe lautet das Ergebnis der Befragung: Fehlanzeige. In der Metallindustrie bieten sogar nur in 20 Prozent der Unternehmen in großem Umfang betriebliche Maßnahmen zur Förderung der Vereinbarkeit an.

Das wollen wir ändern.

Dazu sehen wir verschiedene Anknüpfungspunkte. Seit der Novellierung im Jahr 2001 sieht das Betriebsverfassungsgesetz die Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf als eine Aufgabe der Betriebsräte vor. Dieser gesetzliche Auftrag hat zum Abschluss von etlichen Betriebsvereinbarungen geführt. „Lokomotiven“ waren oft Kolleginnen in den Gleichstellungsausschüssen, vor allem in der Automobilindustrie und anderen Großunternehmen.

Die Bandbreite der abgeschlossenen Regelungen reicht von der kurzfristigen Freistellung für die häusliche Krankenpflege über weitergehende Teilzeitmöglichkeiten und Telearbeit bis zu betrieblichen Kinderbetreuungsmöglichkeiten.

Mit einer Betriebsvereinbarung erhalten Beschäftigte eine verlässliche Regelung. Denn es ist nicht hinnehmbar, dass Mann oder Frau als Bittsteller auftreten müssen.

Neben der Unterstützung von Betriebsvereinbarungen fördert die IG Metall schon seit längerem Projekte, vor Ort in den Betrieben. Dazu möchte ich zwei Beispiele nennen:

Erstens: In einer Verwaltungsstelle werden die Öffnungszeiten der öffentlichen Kinderbetreuungseinrichtungen mit den Engpässen der Beschäftigten abgeglichen und die Kommune, die Träger der Einrichtungen und die IG Metall haben sich auf neue Angebote verständigt.

Zweitens: In einem Betrieb wird ein so genannter Notfallkoffer entwickelt. Beschäftigte, die beispielsweise Probleme mit der Kinderbetreuung oder Pflegefällen in der Familie haben, können sofort auf kompetente Ansprechpartner in ihrer Umgebung zurückgreifen.

Ein weiteres wichtiges Handlungsfeld für uns als Gewerkschaft ist die Durchsetzung von tarifvertraglichen Vereinbarungen mit Regelungen zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie.

Auch hier möchte ich zwei Beispiele nennen:

1. Die Anpassung der Lage der Arbeitszeit an die Öffnungszeiten der Kinderbetreuungseinrichtungen in mehreren Manteltarifverträgen der Metallindustrie.
2. Über das Sozialgesetzbuch hinausgehende bezahlte und unbezahlte Freistellungsmöglichkeiten für die Pflege erkrankter Kinder.

Natürlich reichen diese Regelungen bei weitem nicht aus.

Es bleibt noch viel zu tun.

Bei den Anforderungen an zukünftige tarifvertragliche Regelungen steht die Zeitsouveränität der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ganz oben auf der Liste.

Arbeitszeit spielt eine herausragende Rolle bei der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben. Dazu gehören alle Facetten der Arbeitszeitgestaltung im Betrieb, wie Lage und Dauer, ebenso wie Planbarkeit und Einflussmöglichkeiten für die Beschäftigten.

Vollzeitbeschäftigte wünschen sich oft eine Reduzierung ihrer tatsächlichen Arbeitszeit, wobei Frauen stärker reduzieren wollen als Männer. In der Metallindustrie ist die tatsächliche und vertragliche Arbeitszeit im Vergleich zu anderen Branchen am kürzesten. Aber auf diesen Erfolgen können wir nicht ausruhen. Wir fordern deshalb die Möglichkeit, Mehrarbeit abzulehnen, insbesondere am Wochenende und abends.

Außerdem wollen wir Gleitzeitmodelle und Langzeitkonten mit Entnahmemöglichkeiten für eine bessere Vereinbarkeit.

Wir setzen uns ein für die Förderung der Teilzeit und Telearbeit für Frauen und Männer in allen Hierarchiestufen. Es muss ein Rückkehrrecht von Teilzeit in Vollzeit und einen Anspruch auf kurzfristige und kurzzeitige Freistellungen für Not- und Härtefälle geben.

Ein weiteres Thema für betriebliche und tarifvertragliche Regelungen ist die Förderung der Kinderbetreuung. Nur vier Prozent der Betriebe bieten Betreuungsangebote für Kinder an. Das ist viel zu wenig.

Wie wichtig familienfreundliche Betriebe sind, wird gern von allen Seiten – leider oft in Sonntagsreden - betont. In zukünftigen Tarifverhandlungen wird sich zeigen, wie ernst es die Arbeitgeber von montags bis freitags mit der Familienfreundlichkeit der Unternehmen tatsächlich nehmen.

Die vorliegenden Ergebnisse des Index bestätigen, dass das Gleichgewicht von beruflichem und außerberuflichem Leben stark von der Gestaltung der Arbeitsbedingungen abhängt.

Vereinbarkeit ist kein Frauenproblem und nicht alleiniges Problem der Beschäftigten. Nur Unternehmen, die etwas für „Gute Arbeit“ und die Vereinbarkeit von Beruf und Leben außerhalb des Betriebes tun, werden vor dem Hintergrund des demografischen Wandels den Wettbewerb um qualifiziertes Personal gewinnen.