



QUALIFIZIERUNG VON FAMILIEN ZUM THEMA VEREINBARKEIT VON BERUF UND FAMILIE

Projekt Nr: 502889-LLP-1-2009-1-LT-GRUNDTVIG-GMP

Kontrakt Nr: 2009-3469/001-001

www.family-learning.eu

GUTE PRAXIS BEI DER VEREINBARKEIT VON BERUF UND FAMILIE

2010



Programm für lebenslanges Lernen

*Das Projekt wird von der Europäischen Kommission gefördert.
Die Publikation reflektiert ausschließlich die Sichtweise der Autor/-innen.
Die Kommission kann nicht für die Verwendung der darin enthaltenen
Inhalte verantwortlich gemacht werden.*



Die Zusammenstellung bewährter Praktiken zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie wurde im Rahmen einer internationalen Projektpartnerschaft entwickelt, die aus folgenden Organisationen besteht:



Office of Equal Opportunities Ombudsperson, LT
www.lygybe.lt



Social Innovation Fund, LT
www.lpf.lt



European Partnership, LT
www.europartner.lt



Finnish Institute of
Occupational Health

Finnish Institute of Occupational Health, FI
www.ttl.fi



Free Trade Union Confederation of Latvia, LV
www.lbas.lv



Merseyside Expanding Horizons Ltd, UK
www.expandinghorizons.co.uk



Team Srl., IT
www.team.it



Sozialforschungsstelle Dortmund, ZWE der TU Dortmund, DE
www.sfs-dortmund.de

Sollten Sie Fragen oder Anmerkungen zur vorliegenden Publikation haben, können Sie kontaktieren:

Dr. Monika Goldmann
Technical University of Dortmund, Social Research Centre (SFS)
Evinger Platz 17, DE-44339 Dortmund, Germany
Phone: +49 231 8596221
Fax: +49 231 8596100
e-mail: goldmann@sfs-dortmund.de

Mehr Informationen zur Partnerschaft, den Resultaten und Ergebnissen finden Sie auf der Projekt-Website www.family-learning.eu

Inhalt

Einleitung	4
1. Rückkehr an den Arbeitsplatz nach dem Mutterschaftsurlaub, während der Vater bei dem Baby bleibt	5
2. Aufteilung der Elternzeit zwischen Vater und Mutter eines Neugeborenen	6
3. Eine Managerin mit hoher Arbeitsbelastung, Mutter von Zwillingen, einer davon mit besonderem Betreuungsbedarf	8
4. Arbeitsfreistellung - ein neuer Ansporn zu arbeiten	9
5. Flexible Aufteilung der Elternzeit auf Vater und Mutter	11
6. Kinder sind am Arbeitsplatz der Eltern willkommen	13
7. Work-Life-Balance durch Arbeitszeitkonten	15
8. Kinderbetreuung durch einen Betriebskindergarten	17
9. Eine positive Einstellung zu Behinderungen	19
10. Ein Rezept für beruflichen Erfolg, Flexibilität, Kinderbetreuung und Fortbildung	20
11. Krebsbehandlung	22
12. Bezahlbare Kinderbetreuung fördert das Familienleben	23
13. Vollzeit-Telearbeit von zu Hause aus	24
14. Die Vorzüge flexibler Arbeitszeiten	26
15. Väterliche Säuglingspflege	27
16. Ein öffentlicher Gutschein fürs Babysitten	28
17. Karriere steht einer glücklichen Familie nicht im Wege	29
18. Flexible Arbeitszeiten – optimal, um Beruf und Familie miteinander zu vereinbaren	31
19. Gewerkschaften nutzen Arbeitgebern und Beschäftigten	33
20. Der Tarifvertrag – ein Rahmen zur Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf	34
21. Kinderbetreuung am Arbeitsplatz	35
22. Erfahrungen eines jungen Vaters mit dem Vaterschaftsurlaub	37
23. Flexible Arbeitszeitregelung für Betreuung der älteren Mutter	39
24. Flexible Arbeitszeiten für Betreuung einer Behinderten Tochter	40
25. Flexible Arbeitsregelungen und Unterstützung für Familien helfen der Familie und dem Arbeitgeber	42
26. Familiengerechter Arbeitsplatz mit „Mini-Kindergarten“	44
27. Die Vorteile der Telearbeit für Menschen mit familiären Verpflichtungen	46
28. Entscheidung der Familie – Mutter und Vater nehmen Wechselweise Teilzeiturlaub	48
29. Familienfreundlicher Arbeitsplatz in öffentlicher Einrichtung	50
30. Berufliche Auszeit – ein Weg, Beruf und Pflege der Mutter miteinander zu vereinbaren	52
31. Flexibilität ist wichtig bei Schichtarbeit	54
32. FLEXIBLE ARBEITSZEITREGELUNG BIETET DIE MÖGLICHKEIT, DEN BERUF UND DIE PFLEGE DER MUTTER UND SCHWIEGERMUTTER ZU VEREINBAREN	56

Einleitung

Die Zusammenstellung bewährter Praktiken zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie umfasst 32 Interviews mit Familienangehörigen die von familienfreundlichen Maßnahmen profitieren, die in den Unternehmen, in denen sie beschäftigt sind, angeboten werden. Das Hauptziel dieser Broschüre ist es, andere Personen mit Vereinbarkeitsproblemen zu animieren (in Form des bottom-up-Prinzips), an einer familienfreundlicheren Gestaltung ihrer Arbeitsplätze mitzuwirken.

Die Broschüre ist eines der Ergebnisse des Grundtvig Projektes **“Facilitating family learning on the work-life balance (Family).“** (Qualifizierung zum Thema Vereinbarkeit von Beruf und Familie),

Das Projekt zielt darauf ab, einen innovativen Ansatz für das Lernen von Familien im Bereich Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu entwickeln. Die Fähigkeit der Arbeitnehmer/-innen, sich für familiengerechte Maßnahmen am Arbeitsplatz einzusetzen, soll entwickelt werden, damit die Arbeitnehmer/-innen im Arbeitsmarkt verbleiben können.

Zielgruppe

- Lernende bzw. Familienangehörige, bei denen sich die Vereinbarkeit von Familie und Beruf schwierig gestaltet,
- Lehrkräfte der Erwachsenenbildung bzw. Beratungskräfte im Bereich Vereinbarkeit von Beruf und Familie,
- Organisationen in der Erwachsenenbildung, Arbeitnehmerverbände, Gewerkschaften, Familienverbände und NROs, die am Einsatz des erstellten Schulungsmaterials für ihre Kunden/Mitglieder interessiert sind.

Projektergebnisse:

- **Überblick zum Stand** der Gleichstellung von Frauen und Männern in Bezug auf die Vereinbarkeit von Beruf und Familie mit einer Analyse der Umsetzung der Chancengleichheit am Arbeitsplatz. Dieser Überblick bietet eine Grundlage für die Festlegung eines Kompetenzprofils von Familienberater/-innen, deren Kunden Schwierigkeiten bei der Vereinbarkeit von Beruf und Familie haben.
- Mehrsprachige **Zusammenstellung bewährter Praktiken** mit Rückgriff auf die persönlichen Erfahrungen von Mitarbeiter/-innen, die von den familiengerechten Maßnahmen ihrer Arbeitgeber profitiert haben:
 - **Broschüre „Best Practices für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie“**
 - **Videoclips auf DVD**
- **DVD-Handbuch** „Qualifizierung von Familien zum Thema Vereinbarkeit von Beruf und Familie“ mit innovativen Schulungsmodulen für das Lernen von Familien. Damit soll die Entwicklung sozialer und zivilgesellschaftlicher Kompetenz in den Feldern Geschlechtergleichheit, familiengerechte Arbeitsplätze und Vereinbarkeit von Beruf und Familie gefördert werden.
- **Leitfaden** für Familienberater/-innen zur Organisation von Schulungen zu Themen der Vereinbarkeit von Beruf und Familie für erwerbstätige Familienangehörige und zur Förderung der aktiven Mitwirkung an der Umsetzung familienfreundlicher Maßnahmen am Arbeitsplatz.

Die wichtigsten Ergebnisse:

- 160 Familienangehörige erhielten eine Schulung zum Thema “Vereinbarkeit von Beruf und Familie“,
- 50 Familienangehörige erhielten eine persönliche Beratung zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie,
- 400 Familien wurden zum Selbstlernen über familiengerechte Maßnahmen angeregt,
- 16 Familienberater/-innen sind auf die Arbeit mit Familien vorbereitet, die Vereinbarkeitsprobleme haben,
- 70 Erwachsenenbildner/-innen und andere Sozialpartner wurden in das Aufgabenfeld einer Familienberaterin / eines Familienberaters im Bereich Vereinbarkeit von Beruf und Familie eingearbeitet.

1. Rückkehr an den Arbeitsplatz nach dem Mutterschaftsurlaub, während der Vater bei dem Baby bleibt

Vorgestellt von

„Finnish Institute of Occupational Health (FIOH)“, Finnland

Interviewte Person: Päivi L., weiblich

Darstellungsform des Interviews:

Zusammenfassung durch den Autor / die Autorin

In welchen Bereichen hat die Beschäftigte Unterstützung erhalten?

- Unterstützung des Unternehmens in der Elternzeit / in der Kinderbetreuung
- Kinderbetreuungsangebot
- Flexible Arbeitsorganisation



Päivi ist 38 Jahre alt und hat ihr Studium an der Universität Helsinki absolviert. Sie ist als Forschungs- und Entwicklungsleiterin im finnischen Finanzsektor tätig und Mutter eines fünfmonatigen Kindes. Im Hinblick auf ihr Alter ist Päivi eine „alte“ Mutter, deren Anzahl insbesondere unter den gut ausgebildeten finnischen Frauen stetig zunimmt. Es ist für diese Frauen normal, im Alter von 30+ ihr erstes Kind zu bekommen. Sie etablieren sich erst beruflich und gründen dann eine Familie.

Päivi kehrt nach Ablauf des Mutterschaftsurlaubes an ihren Arbeitsplatz zurück. Die Elternzeit teilt sie sich mit ihrem Mann, der dann zu Hause beim Kind bleibt. Im Sommer nimmt sie zwei Monate Elternzeit. Als das Kind geboren wurde, nahm ihr Mann die gesamte sogenannte Väterzeit - insgesamt drei Wochen - in Anspruch, und will nun fünf Monate in Elternzeit bleiben.

Eine solche Vereinbarung ist in Finnland nicht sehr typisch, da nur zwei Prozent der Väter mehr als die gesetzliche Väterzeit von drei Wochen nehmen. Möglicherweise wird dieses Vorgehen in Finnland jedoch an Normalität gewinnen, da die Frauen immer besser ausgebildet sind und bessere Arbeitschancen haben.

Päivi arbeitet sehr gern und will ihre erfolgreiche Karriere vorantreiben. Sie geht jedoch davon aus, dass sich ihr Arbeitsrhythmus ändern wird, da nun ein Baby im Haus ist. Sie arbeitet die üblichen 7,5 Stunden am Tag, macht jedoch keine Überstunden. Päivi hat Glück, dass sie auf Überstunden verzichten kann, weil ihr Arbeitgeber sehr lange Arbeitstage für wenig sinnvoll hält.

Päivis Arbeitgeber ist „familienfreundlich“ und hat einen Gleichstellungsplan, was als selbstverständlich angesehen wird. Die Beschäftigten können ihre Arbeitszeit verkürzen und zu Hause arbeiten. Außerdem besteht eine familiengerechte Regelung für den Fall, dass ein Kind plötzlich erkrankt. In dem Fall organisiert der Arbeitgeber einen Babysitter, sodass die bzw. der Beschäftigte seine Arbeit am normalen Arbeitsplatz ausüben oder zu Hause arbeiten kann, während sich der Babysitter um das kranke Kind kümmert.

In vielen Unternehmen verursacht das Fehlen von Eltern bei Krankheit des Kindes große Probleme, vor allem, wenn sie eine wichtige Position bekleiden. Heutzutage sind immer mehr Frauen in Schlüsselpositionen beschäftigt. Nach dem finnischen Recht kann ein Elternteil für drei oder vier Tage bei einem kranken Kind zu Hause bleiben. In vielen Betrieben erhalten die Beschäftigten im Einklang mit ihrem Arbeitsvertrag einen Ausgleich für das entgangene Gehalt; das gilt jedoch nicht für alle Unternehmen.

Der Bedarf an flexiblen Betreuungsangeboten, vor allem in Notfällen, hat in Finnland zur Entstehung neuartiger Babysitting-Firmen geführt. Die Dienstleistungen werden entweder Familien oder Unternehmen angeboten, die sie dann wiederum ihren Beschäftigten als Bonus offerieren. Eines der führenden Kinderbetreuungsunternehmen ist Kodinavux. Es hat Verträge mit über 400 Firmen geschlossen, die ihrem Personal Babysitting (und andere Haushaltsdienstleistungen wie z. B. Reinigungsdienste) anbieten. (www.kodinavux.fi)

Päivis Arbeitgeber unterstützt Eltern mit kleinen Kindern sehr. Daher ist Päivi zuversichtlich, dass sie ihre anspruchsvolle berufliche Tätigkeit und das Familienleben miteinander vereinbaren kann. Der Beruf war ihr immer wichtig. Jetzt, wo das Kind da ist, hat die Arbeit sogar noch an Bedeutung gewonnen, weil sie ihre Fähigkeiten als ehrgeizige und gut ausgebildete Frau effektiv einsetzen kann. Sie hofft, dass sie mit guter Planung und Strukturierung ihrer Arbeitszeit mehr „Qualitätszeit“ mit ihrem Kind und der Familie verbringen kann.

Päivi wünscht sich, dass sie und ihr Mann flexible Arbeitszeitregelungen, Telearbeit und gelegentlich Teilzeitarbeit nutzen können, um möglichst viel Zeit mit dem Kind zu verbringen. Als modernes Doppelverdiener-Paar verfolgen sie das Modell der partnerschaftlichen Teilung der Erziehungsaufgaben. Das heißt, dass sie sich bemühen, in allen Aspekten der Haushaltsführung, Kindererziehung und des Geldverdienens als Team gut zusammenzuarbeiten.

2. Aufteilung der Elternzeit zwischen Vater und Mutter eines Neugeborenen

Vorgestellt von „Finnish Institute of Occupational Health (FIOH)“, Finnland

Interviewte Person: Antti A., männlich

Darstellungsform des Interviews: Zusammenfassung durch den Autor / die Autorin

In welchen Bereichen hat der Beschäftigte Unterstützung erhalten?

– Unterstützung des Unternehmens in der Elternzeit / in der Kinderbetreuung

Der 36-jährige Antti A. ist Vater eines fünfmonatigen Sohnes. Er arbeitet als Verwaltungsangestellter für die Miessakit Association in Helsinki, eine Nicht-Regierungs-Organisation (NRO), die sich als Expertennetzwerk für Männer einsetzt. Ihr Hauptziel ist es, Männer für die Geschlechter-Gleichberechtigung zu gewinnen, aus Sicht der Männer die Familien zu fördern und Strukturen aufzubauen, in denen Männer sich gegenseitig in der Erreichung dieser Ziele unterstützen (www.miessakit.fi).

Anttis 31-jährige Frau leitet die Finanzabteilung eines Unternehmens aus dem Gastgewerbe. Zurzeit befindet sie sich im Mutterschutz. Sie wird anschließend auch Elternzeit beanspruchen, obwohl es in Finnland möglich ist, dass der Vater diese Aufgabe mit übernimmt. In Finnland nehmen meistens die Mütter die gesamte Elternzeit – so wie auch bei Anttis Familie.

Antti arbeitet seit 2004 bei der Miessakit Association. Er identifiziert sich sehr mit seinem Job. Die NRO hat über ganz Finnland verteilt an 20 Orten ein Netzwerk von Kontaktstellen aufgebaut. Sie finanziert sich hauptsächlich aus Zuschüssen des finnischen Spielautomaten-Verbandes (RAY). Nach der Geburt seines Sohnes rückte für Antti die finanzielle Situation seiner Familie in den Vordergrund. Er plant nun, sein Universitätsstudium abzuschließen. Als sein Sohn geboren wurde, nahm Antti drei Wochen lang Väterzeit. Sobald seine Frau ihre Elternzeit beendet hat, will Antti noch einen weiteren

Monat Elternzeit nehmen.

In Finnland beginnt die Elternzeit direkt nach dem viermonatigen Mutterschutz. Die etwa sechsmonatige Elternzeit steht Mutter oder Vater gleichermaßen zu, kann aber auch aufgeteilt werden. In der Regel nimmt die Mutter Elternzeit, nur 2% der Väter beteiligen sich an diesem Modell.

Etwa 80% der Väter nehmen dagegen Väterzeit, die bis zu 18 Tage dauern kann und durchschnittlich 14-15 Tage in Anspruch genommen wird. In dieser Zeit kann der Vater zusammen mit Mutter und Kind zu Hause bleiben, entweder zur Zeit des Mutterschaftsurlaubs oder später, wenn die Mutter die Elternzeit in Anspruch nimmt.

Die meisten Mütter (87%) greifen nach der Elternzeit noch auf die „Erziehungszeit“ zurück, die ihnen die Möglichkeit gibt, sich zu Hause weiter um das Kind zu kümmern bis es drei Jahre alt ist. Mit etwa 1,5 bis 2 Jahren werden die Kinder dann außer Haus in einer Kindertagesstätte betreut. Anders als die meisten finnischen Väter, will Antti Ende 2010 etwa zwei Monate Erziehungszeit nehmen.

Für Antti war es selbstverständlich, dass er sich als Vater mit um seinen Sohn gekümmert und mindestens die drei Wochen Väterzeit nach der Geburt des Jungen genommen hat. Er freut sich schon auf den zusätzlichen Monat an Elternzeit, sobald seine Frau wieder in den Betrieb geht. Dann kann er zu Hause ganz für seinen Sohn da sein. Antti sieht ansonsten die Gefahr, dass die Väter lediglich den Müttern helfen, anstatt eigenständig die Vaterrolle zu übernehmen.

Sein Arbeitgeber hat Antti immer bei der Lösung dieser familiären Belange unterstützt. Die meisten seiner Kollegen haben auch Väterzeit beansprucht, viele davon auch einen zusätzlichen Elternzeitmonat. Antti sieht zwar auch, dass die Abwesenheit vom Arbeitsplatz in kleineren Betrieben wie in seiner Arbeitsgruppe zu Problemen führen kann, er meint aber, dass diese Probleme gut zu bewältigen sind. Die Miessakit Association gilt als ausgesprochen familienfreundlich.

Durch die Geburt seines Sohnes haben sich Anttis Sicht auf das Leben und seine Werthaltungen verändert. Nach seinen persönlichen Erfahrungen legt er allen Vätern dringend ans Herz, ihre Vaterschaftspflichten ernst zu nehmen. Wenn die Väter im Familienalltag präsent sind, stärkt dies den Zusammenhalt und die Dynamik in der Familie.

3. Eine Managerin mit hoher Arbeitsbelastung, Mutter von Zwillingen, einer davon mit besonderem Betreuungsbedarf

Vorgestellt von „Finnish Institute of Occupational Health (FIOH)“, Finnland

Interviewte Person: Nina K., weiblich

Darstellungsform des Interviews: Zusammenfassung durch den Autor / die Autorin

In welchen Bereichen hat die Beschäftigte Unterstützung erhalten?

- Unterstützung des Unternehmens in der Elternzeit / in der Kinderbetreuung
- Kinderbetreuungsangebote
- Anderer Bereich: Unterstützung bei der Sorge für ein behindertes Kind

Nina K, 40 Jahre alt, lebt als alleinerziehende Mutter von zwei Söhnen in Helsinki. Die gelernte Diplom-Kauffrau arbeitet als stellvertretende Controllerin und Chefbuchhalterin bei einem multinationalen Pharmakonzern. In ihrem Beruf ist sie durch ihren verantwortungsvollen Aufgabenbereich und den starken Termindruck in Helsinki und bei der Konzernzentrale erheblich gefordert.

Ninas Söhne Marcus und Niclas sind eineiige Zwillinge von 10,5 Jahren. Marcus braucht auf Grund einer infantilen Zerebralparese besondere Pflege. Er benötigt eine Gehhilfe oder einen Rollstuhl, um sich fortzubewegen. Wie so viele Zwillinge, halten auch Marcus und Niclas fest zusammen und unterstützen sich gegenseitig.

Nach der Geburt der Zwillinge blieb Nina zunächst etwa ein Jahr lang zu Hause und kombinierte Mutterschaftsurlaub mit Elternzeit. Direkt nach der Elternzeit kehrte sie ins Büro zurück. Der Vater nahm nur eine minimale Väterzeit nach der Geburt der Jungen. Vor zehn Jahren war Väterzeit in Finnland noch sehr unüblich.

In Finnland können Eltern von Kindern mit besonderem Betreuungsbedarf ihre (wöchentliche oder tägliche) Arbeitszeit reduzieren bis das Kind 18 Jahre alt ist. Alle Eltern können mit ihrem Betrieb eine kürzere Arbeitszeit vereinbaren bis das Kind das zweite Schultrimester abgeschlossen hat. Eltern, die von dieser Regelung Gebrauch machen, erhalten dann teilweise einen Lohnausgleich.

Diese Form der Arbeitszeitverkürzung war in Finnland nie sehr beliebt. Auch für Nina kam Teilzeit nie in Frage, und sie kehrte nach ihrer Elternzeit sofort in Vollzeit auf ihre Arbeitsstelle zurück. Sie sieht sich nicht als „mütterlich“ sondern eher als Karrierefrau. Die attraktive Bezahlung und guten Aufstiegsmöglichkeiten in einem herausfordernden Umfeld förderten zusätzlich ihren Entschluss, schnell wieder in Vollzeit zu arbeiten.

Nina fällt es leicht, am Arbeitsplatz über Familienthemen zu sprechen. Ihre Vorgesetzten, Kolleginnen und Kollegen haben sie immer unterstützt. Besondere Vereinbarungen wurden aber nicht getroffen, und Nina hatte auch nicht darum gebeten.

Auf die Frage, ob es für sie schwierig gewesen sei, Beruf und Familie zu vereinbaren, gibt Nina eine für sie typische Antwort: Sie sieht sich als starke Frau und ist stolz darauf, die Herausforderungen von Job und Familie gleichermaßen zu meistern.

Die Arbeit bedeutet Nina sehr viel. Der tägliche Kontakt mit anderen Erwachsenen gibt ihr Energie. Sie tauscht sich gerne mit Kolleginnen und Kollegen über ihre Arbeit aus, und man unterstützt sich gegenseitig. Nina hält sich für eine gute Mitarbeiterin.

Das ausgezeichnete System von Kindertageseinrichtungen in Finnland hat dazu beigetragen, dass Nina Beruf und Familie gut miteinander vereinbaren kann. Als sie nach

ihrer Elternzeit an ihren Arbeitsplatz zurückkehrte, wurden ihre beiden Söhne ganztägig in einer städtischen Kindertagesstätte betreut. Vor der Grundschulzeit besuchten beide Kinder die Vorschule. Für Nina war es eine große Hilfe, dass ihre Söhne in den ersten beiden Schuljahren auch morgens und nachmittags betreut wurden. So konnte sie in Vollzeit arbeiten.

Wissenschaftliche Untersuchungen haben gezeigt, dass es die Entwicklung des Kindes fördert, wenn es frühzeitig in eine gute Kindertageseinrichtung kommt. Auch Nina schätzt, dass ihre Söhne von guten Einrichtungen profitiert haben: Die Kinder wurden in kleinen Gruppen in anregender Umgebung interaktiv betreut, ohne dass es ihnen langweilig wurde. Häufig wurden die beiden Jungen auch von Ninas Eltern abgeholt, sodass sie nicht zu lange warten mussten.

Es kommt vor, dass sich Nina durch das Ausfüllen von Förderanträgen für den behinderten Marcus erschöpft und gestresst fühlt. Sie sieht aber optimistisch in die Zukunft. Die Jungen wachsen langsam heran, und Nina spürt, dass die „mütterlichen Pflichten“ für sie leichter werden.

4. Arbeitsfreistellung - ein neuer Ansporn zu arbeiten

Vorgestellt von

„Finnish Institute of Occupational Health (FIOH)“, Finnland

Interviewte Person: Eija L., weiblich

Darstellungsform des Interviews:

Zusammenfassung des Interviews durch den Autor / die Autorin

In welchen Bereichen hat die Beschäftigte Unterstützung erhalten?

- Unterbrechung der Arbeitszeit
- Andere Bereiche: Unterbrechung der Arbeitszeit als eine Form des Sabbatical



Eija ist 55 Jahre alt und hat einen wissenschaftlichen Abschluss im Bereich Medizin und Pflege. Seit ihrem Abschluss vor 33 Jahren ist sie, mit Ausnahme von zwei Mutterschutzpausen in den frühen 1980ern, berufstätig. 2004 hat sie als Forscherin und Entwicklerin am Finnischen Institut für Gesundheit und Arbeitsschutz (FIOH) angefangen.

Das FIOH ist eine anerkannte und fachlich spezialisierte Forschungsinstitution, die sich mit der Förderung von Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz und dem Wohlergehen von Arbeiter/innen befasst. Die Anzahl der festangestellten Beschäftigten liegt bei ca. 600, zusätzlich arbeiten etwa 200 Menschen in verschiedenen Projekten. Die FIOH ist ein fortschrittlicher Arbeitgeber mit einem Gleichstellungsplan und einem Plan für das Wohlergehen der Arbeitnehmer. Das Institut investiert auch in Maßnahmen des lebenslangen Lernens für seine Beschäftigten. In 2008 wurde ein umfangreiches Mentoren-Programm durchgeführt.

Eijas Arbeitsaufgaben umfassen u.a. Altersmanagement - Aktivitäten, die darauf ausgerichtet sind, die Arbeitskarrieren von älteren Angestellten zu verlängern. Dies ist wichtig, da die Bevölkerung in Finnland immer älter wird. Die finnische Regierung hat als eines ihrer Ziele eine Verlängerung der Zeit, die die Finnen auf dem Arbeitsmarkt verbleiben, definiert. Daher sind neue Forschungsarbeiten auf dem Gebiet

Alterungsprozesse notwendig, die im Team des Arbeitsbereiches „Lebensverlauf und Arbeit“ untersucht werden, in dem Eija arbeitet. Sie ist das einzige Teammitglied, welches in Tampere (rund 200km von Helsinki entfernt) arbeitet, während die anderen Teammitglieder am Hauptsitz des Institutes in Helsinki arbeiten. Das bedeutet, dass Eija viel reisen muss.

Im Laufe des Jahres 2009 hat Eija eine Arbeitsfreistellung beantragt, eine Auszeit vergleichbar einem Sabbatjahr. Die Freistellung ist durch ein Gesetz geregelt, muss aber immer zuerst mit dem Arbeitgeber abgestimmt werden. Wenn dieser eine positive Rückmeldung gibt, kann über die Details verhandelt werden. Eine solche Freistellung kann zwischen 90 und 359 Tagen dauern, und kann am Stück oder in mehreren Abschnitten genommen werden. Diese zeitlichen Regelungen müssen in einem Arbeitsunterbrechungsvertrag vor dem Beginn der Freistellung festgehalten werden.

Eine Freistellung ist nur möglich, wenn der Arbeitnehmer/die Arbeitnehmerin mindestens 10 Jahre erwerbstätig war. Dies war keine Hürde für Eija, da sie seit 33 Jahren berufstätig ist. Für eine Arbeitsfreistellung muss ein Arbeitssuchender als Vertretung eingestellt werden, dessen Gehalt vom Arbeitgeber bezahlt werden muss. Als Vertretung sollte eine junge Person, ein Langzeitarbeitssuchender, oder eine Person, die vor kurzem eine akademische oder berufliche Ausbildung abgeschlossen hat, eingestellt werden.

Am FIOH waren die Rückmeldungen auf Eijas Wunsch nach einer solchen Pause sehr positiv. Sowohl ihr Chef als auch ihr Team haben sie unterstützt. Sie fanden, dass es eine mutige Idee war. Die FIOH hatte bereits Erfahrungen mit Arbeitsfreistellungen, da diese laut Personalchefin Monica Hostio schon viele Personen in Anspruch genommen haben.

Eija hat gute Gründe für ihre Auszeit. Ihre Mutter ist schwerkrank, was dazu geführt hat, dass Eija ihr Leben und ihre Präferenzen neu überdacht hat. Sie möchte mehr Zeit haben, um sich um ihre Mutter zu kümmern. Außerdem möchte sie ihren Mann, einen Professor an der Technischen Universität von Tampere, in seinem Sabbatjahr auf Reisen ins Ausland begleiten. Eine wichtige Rolle bei ihrer Entscheidung hat auch der Wunsch nach mehr Zeit für persönliche Interessen gespielt.

Studien zu den Ursachen, warum Menschen sich für Sabbatjahre bewerben, haben gezeigt, dass die meisten Menschen Beweggründe haben, die denen von Eija sehr ähnlich sind. Viele wollen sich von ihrem hektischen Arbeitsalltag erholen und mehr Zeit mit ihren Familien, Freunden und Hobbies verbringen. Manche, so wie Eija, wollen sich um ihre älter werdenden Eltern kümmern. Der Hauptanteil der Arbeitnehmer (70%), die ein Sabbatjahr nehmen, sind Frauen, die in Bereichen arbeiten, in denen sie intensiv mit anderen Menschen zu tun haben, wie Lehrer, Pflegepersonal und generell Beschäftigte aus dem Dienstleistungssektor, besonders dem öffentlichen Dienst.

Eija hat ihr Sabbatjahr sehr genossen, aber sie war auch froh, als sie an ihren Arbeitsplatz zurückgekehrt ist. Während der Freistellung hat sie den Kontakt zu ihrem Team gehalten und regelmäßig ihre E-Mails gelesen. Ansonsten hat sie sich von ihren Arbeitspflichten entbunden gefühlt. Sie war sehr zufrieden mit ihrer Vertretung, die sie gut ersetzt hat, so dass die anderen Teammitglieder ihre Aufgaben nicht übernehmen mussten.

Das Beste an ihrem Sabbatjahr war für Eija, die Zeit, die sie mit ihrer Familie, ihren Hobbies und ihrer Forschung verbracht hat. Es war wichtig, Abstand zu ihrer gewohnten Arbeitsroutine zu finden und neue Kraft zu tanken. Die Pause von ihrer Karriere wird ihr helfen, länger zu arbeiten, was eines der Ziele der Arbeitsfreistellungsmaßnahme ist.

5. Flexible Aufteilung der Elternzeit auf Vater und Mutter

Vorgestellt von „Sozialforschungsstelle Dortmund, ZWE der TU Dortmund“, Deutschland

Interviewte Person: Bastian P., männlich

Darstellungsform des Interviews: Zusammenfassung des Interviews durch den Autor / die Autorin sowie Originalzitate

In welchen Bereichen hat der Beschäftigte Unterstützung erhalten?

- Unterstützung des Unternehmens in der Elternzeit / in der Kinderbetreuung
- Flexible Arbeitsorganisation
- Anderer Bereich: Unterstützung durch die Kommune bei der Vermittlung einer Tagesmutter



Bastian P. ist 34 Jahre alt, verheiratet und Vater von zwei Kindern (Felix 2,5 Jahre alt, Charlotte, 6 Monate alt). Er arbeitet als Vollzeitkraft seit zwei Jahren an der Sozialforschungsstelle der TU Dortmund als wissenschaftlicher Mitarbeiter in einem befristeten Arbeitsverhältnis, seine Ehefrau ist ebenfalls Wissenschaftlerin und an einer anderen Universität mit 30 Stunden in der Woche beschäftigt.

Als Bastian zum ersten Mal Vater wurde, war er freiberuflich tätig und hat vorwiegend Management-Schulungen entwickelt und durchgeführt. Dies erlaubte ihm, einen großen Teil der Arbeitszeit in häuslicher Umgebung zu verbringen und im Wechsel mit seiner Ehefrau die Elternzeit¹ in den ersten 8 Lebensmonaten des Kindes zu übernehmen. „Das Gesetz mit seinen Möglichkeiten zur Elternzeitgestaltung ermuntert Väter geradezu, die Elternzeit in Anspruch zu nehmen, da man kaum Gehaltsverluste hat und die Elternzeit der Väter zu einer intensiven Vater-Kind-Beziehung beiträgt“, so Bastian.

Da er und seine Frau auch mit Kindern gerne weiterhin berufstätig sein wollten, haben sie sich schon beim ersten Kind entschieden, frühzeitig (ab dem zweiten Lebensmonat) eine Tagesmutter hinzuzuziehen. Bastian: „Wir empfinden dies als beste Betreuungsmöglichkeit für Kinder, da eine starke emotionale Bindung zwischen Tagesmutter und Kind entsteht. Zudem können Arbeitszeitmodelle gefahren werden, die z.B. mit Tageseinrichtungen in der Form und Flexibilität nicht möglich sind. Wir haben die Tagesmutter schon hinzugezogen, als Felix zwei Monate alt war, damit er frühzeitig eine Bindung zu ihr aufbaut, sie als feste Bezugsperson wahrnimmt und somit Trennungsängste gar nicht erst aufkommen.“

Diese Fremdbetreuung war in den ersten Monaten auf wenige Stunden in der Woche ausgelegt und hat sich nach 5 Monaten auf folgendes Wochen-Modell gesteigert: 3 Tage á 9 Stunden und 2 Tage á 5 Stunden. Die Tagesmutter wurde über die Stadt Dortmund und einen Träger vermittelt. Sie betreut bis zu zwei weitere Kinder gemeinsam mit einer anderen Tagesmutter in einer eigens dafür angemieteten Wohnung.

An der Sozialforschungsstelle, an der er seit April 2008 beschäftigt ist, forscht und berät er eigenverantwortlich zu unterschiedlichen Kontexten der Arbeitswelt. Diese Projekte werden

¹ Beim ersten Kind wird das Gehalt der Person, die die Elternzeit nimmt, zu zwei Drittel von der Elterngeldstelle gezahlt, beim zweiten Kind ist es drei Viertel des Gehaltes. Insgesamt können bis zu 14 Elternzeitmonate geteilt werden. Dieses Elternzeitmodell, das seit Anfang 2007 in der Form in Deutschland von Vätern und Müttern genutzt werden kann, findet immer stärkeren Zulauf, insbesondere bei Vätern.

von ihm weitestgehend eigenständig akquiriert und bearbeitet, sein befristetes Arbeitsverhältnis verlängert sich entsprechend der eingeworbenen Projekte/Projektlaufzeiten. Das Arbeitsverhältnis ähnelt dem eines Freiberuflers. Nach seiner Feststellung ist es ohne Festanstellung in dem Marktsegment für Geisteswissenschaftler/innen kaum möglich, aus familiären Gründen eine längere Auszeit vom Berufsleben zu nehmen.

Aufgrund der positiven Erfahrungen hat das Ehepaar sich entschieden, auch beim zweiten Kind nur eine kurze Auszeit vom Berufsleben zu nehmen, die Elternzeit aufzuteilen und die Tagesmutter auch für das zweite Kind frühzeitig zu nutzen. Seine Frau hat nach der Geburt die ersten drei Monate eine berufliche Pause eingelegt, was sinnvoll war, da sie in dieser Zeit ihre Tochter gestillt hat. Bastian hat in den darauf folgenden zwei Monaten die Betreuung übernommen. Aktuell sind beide Elternteile berufstätig, die Betreuung der Kinder wird in dieser Zeit von der Tagesmutter übernommen.

Bastian ist zum Zeitpunkt des Interviews seit ein paar Wochen aus der ersten Phase der Elternzeit seines zweiten Kindes wieder an seinen Arbeitsplatz zurück gekehrt. Er wird die nächsten zwei Monate seinen Beruf in vollem Umfang fortsetzen, um anschließend wieder für weitere zwei Monate Elternzeit zu nehmen. Diese zweite berufliche Auszeit ist aus Betreuungssicht nicht unbedingt notwendig, da die Tagesmutter inzwischen die komplette Betreuung während der Arbeitszeit übernommen hat, aber aus pädagogischen und familiären Gesichtspunkten ist es ihm wichtig, in dieser Phase der Elternschaft eine weitere intensive Vater-Kind-Zeit möglich zu machen und dafür die Zeit der Betreuung durch die Tagesmutter zu verringern.

Bastian empfindet das Modell der alternierenden Elternzeit für alle Beteiligten als optimal. Die Absprache mit seinem Arbeitgeber, als sein zweites Kind unterwegs war, beschreibt er wie folgt: „Ich habe schon zu Beginn der Schwangerschaft mit meiner Frau ein Arbeitszeitmodell entwickelt, das unseren familiären und beruflichen Bedürfnissen entgegenkommt. Dieses Modell habe ich anschließend meinem Arbeitgeber vorgeschlagen. Mein Plan hat zwei zweimonatige Zeitabschnitte innerhalb der ersten 8 Monate nach der Geburt unserer Tochter vorgesehen. Mein Arbeitgeber hat diesen Plan wohlwollend aufgenommen. Wichtig ist die frühzeitige Planung, da dadurch die in der Phase der Elternzeit anstehenden Projektarbeiten entsprechend umverteilt werden konnten. Ich musste zwar ein paar Termine in den zwei Monaten der ersten Phase meiner Elternzeit wahrnehmen, die sich nicht auf andere Personen übertragen ließen, insgesamt hatte ich aber mit der Arbeit in der Elternzeit wenig zu tun. Die Auftraggeber der Projekte waren über meine Elternzeit informiert und meine Aufgaben so gelegt, dass meine Kollegen/innen mich kaum vertreten mussten und die Projektarbeit nicht gelitten hat. Da es sich nur um zwei Monate gehandelt hat, konnte ich meine Projekte im Anschluss weiter bearbeiten und war nicht so sehr aus dem Berufsleben heraus, wie jemand, der z.B. sechs Monate Elternzeit am Stück genommen hätte.“ Von einer Reduzierung der Arbeitszeit hält er nicht viel, da man meistens doch mehr als die vertraglich festgelegten Stunden arbeiten würde.

Auch der Arbeitgeber würde Nutzen aus dem Modell ziehen, würde doch die Projektarbeit von der verantwortlichen Person weiter durchgeführt werden. Dass dieses Modell auf gegenseitiger Rücksichtnahme beruhen muss, hält Bastian für unerlässlich. „Genauso wie ich mir wünsche, dass mein Wunsch nach Elternzeit vom Arbeitgeber respektiert wird und ich von der Arbeit freigestellt bin, ist es für mich selbstverständlich, dass ich an wichtigen

und nicht verschiebbaren Termine, die in der Elternzeit anfallen und die nur ich als Projektverantwortlicher wahrnehmen kann, auch teilnehme.“

Einen weiteren Pluspunkt sieht er in der engen Vater-Kind-Beziehung, die durch die Elternzeit entsteht. Er kann dieses Modell jedem Vater ans Herz legen, da sich die Bindung zum Kind in diesen Monaten immens festigt. Dieser Effekt macht sich auch bei der Beziehung zum älteren Kind bemerkbar, das von der Elternzeit, die aufgrund des jüngeren Kindes genommen wird, mit profitiert. So wurde in der Elternzeit auch für das ältere Kind die Dauer der Betreuung durch die Tagesmutter reduziert, so dass auch dieses mehr Zeit mit dem jeweils betreuenden Elternteil verbringt.

Für ihn als Vater bietet das Modell eine gute Work-Life-Balance. „Man kommt durch die Elternzeit ein paar Monate aus dem Berufsalltag raus und startet danach mit neuer Energie. Nachdem ich zwei Monate zu Hause war, habe ich mich wieder auf das Büro gefreut und jetzt, wo ich eine Zeit wieder im Büro bin, freue ich mich auch wieder sehr auf die Zeit zu Hause mit den Kindern.“

6. Kinder sind am Arbeitsplatz der Eltern willkommen

Vorgestellt von „Sozialforschungsstelle Dortmund, ZWE der TU Dortmund“, Deutschland

Interviewte Person: Silvia S., weiblich

Darstellungsform des Interviews: Zusammenfassung des Interviews durch den Autor / die Autorin sowie Originalzitate

In welchen Bereichen hat die Beschäftigte Unterstützung erhalten?

- Flexible Arbeitsorganisation
- Anderer Bereich: Möglichkeit, Kinder im Notfall mit zur Arbeit nehmen zu können, Schulung für Arbeitgeber zur Umsetzung familienfreundlicher Maßnahmen



Silvia S. ist 33 Jahre alt, verheiratet und hat eine dreijährige Tochter, Viviane. Sie ist seit etwa 10 Jahren beim Hotel Esplanade im Bereich Housekeeping beschäftigt. Dort ist sie u.a. für die Reinigung der Hotelzimmer und Sanitäranlagen, dem Auffüllen der Minibar und weiteren pflegenden Tätigkeiten im Innen- und Außenbereich des Hotels zuständig. Bevor ihre Tochter geboren wurde, hat Silvia 30 Stunden in der Woche gearbeitet. Anders als in vielen anderen Arbeitsbereichen hat sie keine festgelegten Arbeitszeiten, da das Arbeitspensum von der Auslastung des Hotelbetriebes abhängig ist. So ist an bestimmten Tagen in der Woche mehr zu tun als an anderen Tagen.

Für Silvia stand schon zu Beginn der Schwangerschaft fest, dass sie sich zwar ein paar Jahre ganz der Betreuung ihrer Tochter widmen möchte, danach aber auf jeden Fall, allerdings mit einem reduzierten Arbeitszeitkontingent, wieder an ihrer alten Arbeitsstätte tätig werden möchte. Ihr Arbeitgeber sagte ihr zu, dass sie nach der Elternzeit wieder zurückkehren könnte. Während der Arbeitsunterbrechung erhielt sie von ihrer Vorgesetzten freundliche Anfragen, ob sie nicht schon eher als geplant wieder ins Berufsleben zurückkehren möchte. Obwohl Silvia ursprünglich geplant hatte, erst nach drei Jahre wieder mit der Arbeit zu beginnen, verspürte sie schon nach zwei Jahren - auch aufgrund

der Tatsache, dass ihr Arbeitgeber sie gerne wieder beschäftigen wollte - deutlich den Wunsch, schon früher wieder im Hotel tätig zu werden.

Es stellte sich allerdings als sehr schwierig heraus, eine Betreuung für ihre Tochter zu organisieren. Alle in der Umgebung vorhandenen Kindertageseinrichtungen waren voll belegt, so dass diese Form der Unterbringung wegfiel. Deshalb war es ihr zu Beginn des Wiedereinstiegs wichtig, nur an den Wochenenden zu arbeiten, da sich dann zu dieser Zeit ihr Mann um die Tochter kümmern konnte. Ihr Arbeitgeber freute sich sehr über ihre Entscheidung, bereits nach zwei Jahren wieder im Housekeepingbereich zu arbeiten und erklärte sich auch mit der Wochenendlösung einverstanden. Silvia wurde auf 400-Euro-Basis eingestellt.² Ihr Arbeitsvertrag beläuft sich auf insgesamt 49 Stunden im Monat, die je nach Arbeitsaufkommen innerhalb des jeweiligen Monats abgeleistet werden. Um flexibler auf die Bedürfnisse des Arbeitgebers eingehen zu können, hat sie inzwischen auch ihre Eltern mit der Betreuung von Viviane betraut, was ihr die Möglichkeit verschafft, bei Bedarf auch innerhalb der Woche im Hotel zu arbeiten „Ich kann halt nicht sagen, ich komme jeden Sonntag oder jeden Dienstag, das geht nicht. Je nach dem, wie hoch die Auslastung im Hotel ist, muss die Arbeit verrichtet werden.“

Immer wieder kommt es aber vor, dass Silvias Eltern nicht einspringen können, so dass sie keine Betreuungsmöglichkeit für ihre Tochter hat, wenn sie arbeiten müsste. Für diese Ausnahmesituationen bot ihr der Arbeitgeber an, Viviane zur Arbeit mitzubringen.

Die Vorgesetzte von Silvia hat im letzten Jahr an einer Weiterbildung im Rahmen des städtischen Programms „Familienbewusste Unternehmen in Dortmund“ (FamUnDo) teilgenommen. Ziel des Programms ist es, Unternehmen in Dortmund Impulse zu geben, wie sie die Arbeitsplätze der Beschäftigten familienfreundlicher gestalten können. Diese Schulung bestand aus fünf thematischen Workshops und zwei bis drei individuellen Beratertagen im Betrieb. Neben vielen anderen Maßnahmen zur Verbesserung der Arbeitsplätze nahm die Vorgesetzte von Silvia den Rat an, die informell geschaffenen Möglichkeiten zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie, wie z.B. sein Kind in Ausnahmefällen mit zur Arbeit nehmen zu können, auf eine formale Ebene zu stellen. So berichtete Silvia, dass ihre Chefin in gemeinsamen Mitarbeitergesprächen die Option, Kinder in Ausnahmefällen mitzubringen, allen Beschäftigten im Housekeepingbereich offiziell angeboten hat. Diese Vereinbarung wird als vorteilhaft für beide Seiten – Arbeitgeber wie Beschäftigte – angesehen.

Silvia berichtete von einer großen Bereitschaft der Kolleginnen, sich bei Problemen mit der Vereinbarkeit von Beruf und Familie gegenseitig zu unterstützen und Verständnis zu zeigen. „Wenn jemand etwas vorhat oder einen Termin wahrnehmen muss, dann sagt schon mal eine Kollegin: 'Komm, dann spring ich jetzt für dich ein'. Also auch untereinander funktioniert das sehr gut. Auch wenn man das Kind mit zur Arbeit bringt, haben die Kolleginnen da Verständnis für. Man ist ja auch nicht alleine mit dem Kind, man hat ja auch ein paar Wege, die man im Hotel erledigen muss, oder was holen muss, oder auch mit Gästen in Kontakt tritt und wo das Kind auch trotz alledem dabei ist. Das ist eine schöne

2 Ein „400-Euro-Job“ ist ein Sonderfall der Teilzeitarbeit. Ein solches Arbeitsverhältnis liegt vor, wenn die Arbeitnehmerin / der Arbeitnehmer mit der Tätigkeit einschließlich aller Sonderzahlungen nicht mehr als 400 Euro im Monat verdient. Für diese Arbeitsform gelten besondere Regelungen im Bereich der Sozialversicherung sowie des Steuerrechts. Sie beinhalten, dass die 400-Euro-Arbeitskraft das mit dem Arbeitgeber vereinbarte Entgelt brutto wie netto, also ohne jegliche Abzüge erhält. Der Arbeitgeber zahlt neben dem Gehalt pauschalisierte Sozialversicherungsbeiträge und eine pauschalisierte Lohnsteuer. Eine Begrenzung der Wochenarbeitszeit gibt es bei Arbeitsverhältnissen auf 400 Euro-Basis nicht. Wichtig ist nur, dass der monatliche Verdienst 400 Euro nicht überschreitet.

Sache, man kommt viel schneller mit den Gästen in Kontakt, da wird dann auch gerne meine Tochter gefragt ‚ach wer bist du denn‘ oder so, das ist auch sehr schön.“

Wichtig ist Silvia, dass dieses Modell nicht zur Regel wird, also die „normale“ Betreuung ersetzt. Es ist ein Angebot für Notfallsituation, wenn z.B. der Kindergarten geschlossen ist oder, wie in ihrem Fall, die Großeltern ausnahmsweise nicht für die Betreuung zur Verfügung stehen und es keine andere Lösung gibt. „Wenn ich mein Kind Tag für Tag immer mit ins Hotel nehmen würde, ist sie irgendwo auch ein Mitläufer und das möchte ich nicht. Sie soll spielen und unter Kinder sein.“

Ihre Tochter fühlt sich im Hotel sehr wohl, was in Silvias Augen auch dafür ausschlaggebend ist, dass sie arbeiten gehen kann. Viviane sei sehr interessiert an der Arbeit der Mutter und möchte gerne helfen, z.B. die Minibar mit neuen Getränken zu befüllen. Sie würde sich sehr angenommen fühlen: „Jeder redet auch mit Viviane, sie machen auch Spaß mit ihr. Ich muss sagen, Kinder sind hier wirklich willkommen.“

Für Silvia ist die Möglichkeit, das Kind mit zur Arbeit zu nehmen sehr wichtig: „Sonst könnte ich auch gar nicht so oft in der Woche arbeiten und könnte auch nicht so kurzfristig einspringen, wie es manchmal notwendig ist.“

7. Work-Life-Balance durch Arbeitszeitkonten

Vorgestellt von „Sozialforschungsstelle Dortmund, ZWE der TU Dortmund“, Deutschland

Interviewte Person: Britta W., weiblich

Darstellungsform des Interviews:

Zusammenfassung des Interviews durch den Autor / die Autorin sowie Originalzitate

In welchen Bereichen hat die Beschäftigte Unterstützung erhalten?

- Flexible Arbeitsorganisation
- Anderer Bereich:
 - Unterstützung der Kommune beim Finden einer Tagesmutter
 - Flexibilität der Tagesmutter
 - Vereinbarungen zum Wiedereinstieg mit dem Arbeitgeber vor Beginn des Mutterschutzes

Britta W. ist 33 Jahre alt, verheiratet und hat eine Tochter im Alter von 1,5 Jahren. Sie ist Trainerin in einer großen deutschen Bank, für die sie die Beschäftigten im Bereich Verkauf / Kundenkontakt schult. Die Schulungen umfassen Einzelcoachings, Workshops, Seminare und Teamrunden. Ihr Mann arbeitet ebenfalls an der Bank, geht aber anderen Aufgaben im Kundenbereich nach.

Bevor Britta im September 2008 in den Mutterschutz ging, arbeitete sie ebenso wie ihr Mann in Vollzeit. Ihr Wunsch war von Anfang an, nach der Geburt ihrer Tochter rund ein Jahr aus dem Berufsleben auszuschneiden und anschließend auf eine halbe Stelle (19 Stunden pro Woche) an ihren Arbeitsplatz zurückzukehren. „Vollzeit für beide geht bei uns nicht, weil wir vorher nie vor sieben, acht Uhr zu Hause waren und das wäre halt absolut überhaupt nicht gegangen mit Kind. Bei mir lässt es sich auch besser vereinbaren mit der Teilzeit weil ich keine direkten Kunden betreue, während mein Mann einen Kundenstamm betreut und da ist es mit der Teilzeit auch noch mal schwieriger.“

Britta hat ihren Vorgesetzten zu Beginn der Schwangerschaft darüber in Kenntnis gesetzt, dass sie ein Kind erwartet und bald darauf ein gemeinsames Gespräch zur zukünftigen

Planung ihrer Tätigkeit mit ihm geführt. Dabei erläuterte sie, wie lange sie aus dem Beruf aussteigen wollte und wie sie sich die Zeit danach vorstellte. Sie einigten sich sehr schnell, dass Britta nach einer rund einjährigen Auszeit, in der sie die Betreuung ihres neugeborenen Kindes übernimmt, mit 19 Wochenstunden wieder in den Beruf zurückzukehren kann.

Nach der Geburt ihrer Tochter kümmerten sich Britta und ihr Mann darum, eine geeignete Tagesmutter zu finden, die während ihrer Abwesenheit die Tochter betreut. Die Betreuung durch eine Kindertagesstätte kam nicht in Frage, da das Ehepaar in einer ländlichen Region wohnt, in der das Betreuungsangebot für Kleinkinder eingeschränkt ist. Die Tagesmutter haben sie über das für sie zuständige Jugendamt gefunden. Als Betreuungszeit wurden 3 Tage wöchentlich - zwei volle und ein halber Tag - vereinbart. Die Betreuung sollte in der Wohnung der Tagesmutter stattfinden.

Kurz bevor Britta nach der Familienpause ihre Tätigkeit bei der Bank wieder aufnahm, wurde ihr von einem weiteren Vorgesetzten vorgeschlagen, ein Jahresarbeitszeitkonto einzurichten, ein Konzept, das auch schon von anderen Beschäftigten der Bank praktiziert wurde, das sie aber vorher nicht kannte.

Das Konzept sieht vor, dass die vereinbarten 19 Stunden mit 52 Wochen multipliziert und die Urlaubs- und Feiertage vom Ergebnis abgezogen werden. Die errechnete Arbeitszeit kann dann im Laufe des Jahres flexibel genutzt/abgerufen werden. Britta nahm dieses Angebot gerne an. Sie beurteilt es als optimal auf ihre Situation zugeschnitten, da es ihr die Möglichkeit gibt, die Wochenarbeitszeiten entsprechend ihren familiären Verpflichtungen flexibel anpassen zu können. So kann sie z.B. in einer Woche mehr als 19 Stunden arbeiten, um dann in der nächsten Woche ihre Arbeitszeit zu reduzieren, um familiäre Termine wahrzunehmen.

Dieses Arbeitszeitmodell lässt sich zudem sehr gut mit ihrer beruflichen Tätigkeit vereinbaren, da sie relativ frei bestimmen kann, wann die Trainings stattfinden. „Wir machen eine Vier-Monats-Planung, das heißt, alle vier Monate bekomme ich von meinem Chef eine Liste mit Aufträgen, die in der Zeit durchgeführt werden sollen. Ich trete dann direkt an die betreffenden Personen heran und mache Termine mit ihnen ab.“ Da sie mit ihrer Tagesmutter feste Tage für die Betreuung ihrer Tochter vereinbart hat, legt sie die Termine entsprechend fest, so dass die Betreuung gesichert ist. Da ihre Tagesmutter flexibel ist, kann sie in besonderen Fällen auch außerhalb der festgelegten Betreuungszeiten auf sie zurückgreifen. Allerdings wird verlangt, dass sich die Wochenarbeitszeiten im Jahresverlauf relativ gleich verteilen. „Die Prämisse war nicht, im Juni schon fertig zu sein mit der Arbeit und das nächste halbe Jahr nicht mehr zu arbeiten, was schlecht für die Planung der Abteilung wäre.“

Britta arbeitet seit November 2009 im Rahmen des Jahresarbeitszeitkontos. Sie ist mit dem Arbeitszeitmodell sehr zufrieden, da es sie bei der Vereinbarkeit von Beruf und Familie unterstützt: „Das klappt wunderbar. Meine Tochter hat so ein bisschen Probleme mit den Bronchien gehabt, aber ich brauchte noch nie beim Kinderarzt einen Krankenschein für mich selber beantragen, das konnte ich dann immer ganz gut auffangen.“ Auch ihre Entscheidung, ihrer Tochter durch eine Tagesmutter betreuen zu lassen, beurteilt sie positiv. Sie ist mit der betreuenden Person sehr zufrieden, sie sei zuverlässig und flexibel. Ihre Tochter sei bei ihr gut aufgehoben und fühle sich sehr wohl. Sie würde es rückblickend nicht anders machen wollen.

8. Kinderbetreuung durch einen Betriebskindergarten

Vorgestellt von „Sozialforschungsstelle
Dortmund, ZWE der TU Dortmund“, Deutschland

Interviewte Person: Sven K., männlich

Darstellungsform des Interviews:
Zusammenfassung des Interviews durch den Autor /
die Autorin sowie Originalzitate

**In welchen Bereichen hat der Beschäftigte
Unterstützung erhalten?**

- Kinderbetreuungsangebote
- Flexible Arbeitsorganisation



Hintergrundinformationen

Die Dortmunder Stadtwerke (DSW21) sind eine kommunale Gesellschaft des öffentlichen Nahverkehrs mit etwa 1.900 Beschäftigten. DSW21 hat weitere Aufgaben auf Tochter- und Beteiligungsgesellschaften übertragen. Eine davon ist die Dortmunder Energie und Wasser (DEW21), ein Unternehmen mit rund 1.000 Beschäftigten, das die Stadt Dortmund mit Erdgas, Strom, Wärme und Wasser versorgt.

DSW21 hat 1990 durch eine Mitarbeiter/inneninitiative die Idee zum Bau einer Kindertagesstätte entwickelt und 1993 in die Tat umgesetzt: Das Unternehmen übernahm 1,7 Millionen Euro für die Baukosten und errichtete die Kindertageseinrichtung auf seinem Firmengelände. In der AWO (Arbeiterwohlfahrt)³ fand es einen Partner, der die Einrichtung führt und der bereit war, konzeptionelle Wünsche wie Ganztagsbetreuung und flexiblere Öffnungszeiten umzusetzen. AWO und DSW21 unterzeichneten einen Kooperationsvertrag, der grundlegende Absprachen der Zusammenarbeit und der Verantwortlichkeiten festlegte.

Die Einrichtung wird von DSW21 sowohl finanziell als auch durch Dienstleistungen unterstützt. Das Unternehmen finanziert eine halbe Erzieherinnenstelle, übernimmt 3% der Personalverwaltungs- und 9% der Betriebskosten und kommt für die Instandsetzung des Gebäudes und des Außengeländes auf. Alle anderen Kosten werden, wie in den meisten anderen Kindertagesstätten auch, über die Kommune und Elternbeiträge abgedeckt

Zudem wurde eine Vereinbarung über Belegrechte von Betreuungsplätzen getroffen. Das Angebot kann von Beschäftigten der DSW21 sowie von den Beschäftigten der Tochtergesellschaft DEW21 genutzt werden. Standen bis 2008 insgesamt 15 Betreuungsplätze für Kinder von Mitarbeiter/-innen zur Verfügung, wurde das Angebot inzwischen auf 20 Plätze ausgeweitet. Weitere 50 Plätze werden vom Träger frei vergeben.

Mit dem Betriebskindergarten bieten DSW21 und DEW21 ihren Beschäftigten die Möglichkeit, Kinder ab dem 4. Monat betreuen zu lassen. Die Öffnungszeiten reichen von 7 Uhr bis 16.30 und nach Vereinbarung auch bis 17Uhr.

Sven K. ist 44 Jahre alt, verheiratet und Vater von zwei Kindern (6 und 9 Jahre). Er arbeitet seit 1991 bei der DEW21 und ist seit 2000 Betriebsmeister im E-Netzbetrieb (Stromversorgung). Seine Frau ist halbtags (20 Stunden pro Woche) als Assistentin der Geschäftsführung einer Firma im Bereich Energie- und Informationstechnologie beschäftigt.

3 Die AWO ist ein dezentral organisierter deutscher Wohlfahrtsverband, der neben Aufgaben wie der Betreuung von Menschen mit Behinderungen und Senioren auch Kindergärten betreibt.

Als das erste Kind geboren wurde, sah die berufliche Planung des Ehepaares so aus, dass seine Frau, die vor der Geburt eine volle Stelle hatte, ihre Arbeit für gut zwei Jahre die Arbeit unterbrechen und anschließend mit einer halben Stelle wieder an ihren Arbeitsplatz zurückkehren wollte. Die Eltern bemühten sich bald nach der Geburt des Kindes um einen Platz in einer Kindertageseinrichtung. Sie verschafften sich zunächst einen Überblick über die Möglichkeiten in ihrer näheren Umgebung und schauten sich einige Einrichtungen an. Da Sven als Mitarbeiter der DEW21 die Möglichkeit offen stand, sein Kind im Betriebskindergarten „AWO/DSW21 und DEW21“ anzumelden, fiel diese Einrichtung in die engere Auswahl.

Die Eltern entschieden sich schließlich für diese Einrichtung, da sie den Eindruck hatten, dass sie gegenüber anderen Kindertagesstätten viele Vorzüge bot. Ausschlaggebend war dabei vor allem die Tatsache, dass die Einrichtung Ganztagsplätze sowie eine warme Mittagsmahlzeit anbietet und Kinder unter drei Jahren annimmt. Diese Betreuungsmöglichkeiten waren 2003, als das Ehepaar ihr jüngstes Kind anmeldeten nur wenig verbreitet; sie waren den Eltern aber sehr wichtig, da die Frau von Sven sonst die Arbeitszeitanforderungen ihres Arbeitgebers nicht hätte erfüllen können.

Die Anmeldung für den Kindergartenplatz lief unproblematisch und sie erhielten sehr schnell die Bestätigung, dass ihr Kind aufgenommen würde. Sie zahlen einen Kindergartenbeitrag, der genauso hoch ist wie in anderen Einrichtungen. Positiv empfindet Sven, dass die Anmeldung auch mitten im Kindergartenjahr möglich war, sie also nicht, wie oft üblich, an einen festen Termin gebunden war. Somit konnte seine Frau ihren Wunsch realisieren und nach rund zwei Jahren wieder in den Beruf einsteigen.

Der Arbeitgeber von Sven führte vor einigen Jahren flexible Arbeitszeiten ein, um den Beschäftigten die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu erleichtern. So kann Sven relativ frei bestimmen, wann er morgens seine Tätigkeit beginnt und wie spät er sie beendet, solange sein „Arbeitszeitkonto“ in einem bestimmten Rahmen nicht über- oder unterschritten wird. Zur Möglichkeit, das Kind in Ausnahmefällen auch mal etwas später abzuholen meint Sven: „Da kann man also sagen, ich brauch’ die Betreuung bis 17 Uhr, ich habe noch einen Termin wahrzunehmen, aber dann muss man das einen Tag vorher anmelden.“ Aufgrund der positiven Erfahrungen wählten die Eltern auch für ihr zweites Kind die Betreuung durch den Betriebskindergarten. Ihr Sohn wurde ab 24 Monaten im Betriebskindergarten ganztags betreut und fühlte sich dort von Anfang an sehr wohl.

Sven führt neben den Öffnungszeiten viele weitere Vorzüge des Betriebskindergartens AWO/DSW21 und DEW21 an: Das Gebäude ist im Vergleich zu vielen anderen Einrichtungen weiträumig und unter ökologischen Gesichtspunkten eingerichtet. Es verfügt über eine große Außenanlage und über einen Wasserspielplatz. Zudem befindet sich auf dem Gelände eine Bewegungshalle für die Kinder, die viele Möglichkeiten für sportliche Aktivitäten bietet. Die Anzahl der Betreuungspersonen ist aufgrund der finanziellen Unterstützung des Arbeitgebers etwas höher als in anderen Einrichtungen und es werden viele Aktivitäten wie Englischunterricht, Ballett, Experimentierkurse, Werkstattarbeit etc. angeboten.

Ebenfalls empfindet der Vater die Tatsache, dass auch Kinder von Kolleg/-innen in der Einrichtung untergebracht sind, als positiv, da dies das Miteinander stärke. „Dann kennt man sich einfach, das Netzwerk wird besser. Man sieht die Leute beim Bringen und Abholen der Kinder, auch die Kinder kennen sich untereinander und gehen gegenseitig auf die Geburtstage.“

Ehemalige Kinder, die die Einrichtung mit Beginn des Schulbesuchs verlassen haben, können die Kindertagesstätte ab und zu besuchen (nach Voranmeldung z.B. in der Ferienzeit oder an anderen Tagen, an denen die Schule geschlossen ist). Dies wird von Kindern und Eltern gerne wahrgenommen.

Auch dass sich die Kindertagesstätte auf einem der Werksgelände der DSW21 befindet, gilt als Pluspunkt, da an diesem Standort viele Beschäftigte tätig sind und so keine langen Anfahrtswege zum Betreuungsplatz auf sich nehmen müssen.

Sven ist mit der Entscheidung für den Betriebskindergarten insgesamt sehr zufrieden und würde diese auch heute wieder treffen.

9. Eine positive Einstellung zu Behinderungen

Vorgestellt von „Merseyside Expanding Horizons Ltd“, Großbritannien

Interviewte Person: Chris W., weiblich

Darstellungsform des Interviews:

Zusammenfassung des Interviews durch den Autor / die Autorin sowie Originalzitate

In welchen Bereichen hat die Beschäftigte Unterstützung erhalten?

- Betreuungsmöglichkeiten für Familien mit älteren Angehörigen oder Menschen mit Behinderung
- Flexible Arbeitsorganisation
- Anderer Bereich: Unterstützung von Beschäftigten mit Behinderung

Chris arbeitet in einem kleinen Team bei einem gemeinnützigen Wohlfahrtsverband in Merseyside, Nordwest-England. Durch Fortbildungen und Informationskampagnen unterstützt der Verband nachhaltig Selbsthilfe- und Fördereinrichtungen für Menschen mit Behinderung in Merseyside.

Seit sieben Jahren hat Chris eine volle Arbeitsstelle bei dem Verband. Neben ihren Kernarbeitszeiten von 9.00 bis 16.30 Uhr ist sie durch den Arbeitsvertrag auch zu gelegentlichen Überstunden am Abend oder an Wochenenden verpflichtet, um an Sitzungen oder Fortbildungen teilzunehmen. Chris kann in gleitender Arbeitszeit schon um 7 Uhr morgens anfangen und hat auch die Möglichkeit, von zu Hause aus zu arbeiten. Sie untersteht direkt der Geschäftsführung des Verbandes, die sich ihrerseits dem leitenden Kuratorium gegenüber verantworten muss.

Chris hat eine Körperbehinderung und ist auf Gehhilfen oder einen Rollstuhl angewiesen. Barrierefreiheit und die Möglichkeit, Auto zu fahren, sind beruflich für sie unabdingbar, sei es im Büro, für den Außendienst bei anderen Organisationen oder zur Teilnahme an Fortbildungen und sonstigen Veranstaltungen.

Damit Chris ihre Arbeit in Vollzeit ausüben kann, ist es für sie besonders wichtig, dass ihr Arbeitgeber sie darin unterstützt, Familien- und Privatleben mit ihrem Beruf zu vereinbaren. Auch wenn dies nicht formal festgelegt ist, ist es eine der Stärken des Verbandes, für den Chris arbeitet, die privaten und familiären Bedürfnisse seiner Beschäftigten zu berücksichtigen.

Diese Unterstützung ist für Chris auch deshalb so wichtig, weil sie eine 22-jährige Tochter mit ADHS (Aufmerksamkeitsdefizit-Syndrom mit Hyperaktivität) versorgt und sich außerdem gelegentlich um ihre sechs Enkelkinder kümmert.

Einmal konnte Chris infolge ihrer Behinderung drei Monate lang nicht zur Arbeit. Ihr Arbeitgeber gewährte ihr in dieser Zeit nicht nur bezahlten Sonderurlaub, sondern unterstützte sie auch aktiv bei der anschließenden Wiedereinarbeitung. Der Leitsatz des Verbandes „Wir tun alles, damit unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wieder erfolgreich an ihren Arbeitsplatz zurückkehren können“, half ihr sehr bei der Rückkehr zur Vollzeit-Arbeit.

Chris' Tochter verhält sich infolge ihrer Behinderung manchmal sehr unberechenbar. Wenn Chris in solchen Krisen von zu Hause aus angerufen wird, hat sie von ihrem Arbeitgeber die Erlaubnis, alles stehen und liegen zu lassen und sofort nach Hause zu fahren, um ihrer Tochter zu helfen. Der Arbeitgeber weiß, dass er sich darauf verlassen kann, dass Chris so bald wie möglich wieder ins Büro zurückkehrt, und wenn dies nicht möglich ist, ihre Arbeit von zu Hause aus zuverlässig erledigt.

Als Chris' Tochter schwanger war, brauchte sie sehr viel Unterstützung. Sie musste regelmäßig ins Krankenhaus und hatte acht Tage lang Wehen. Chris' Arbeitgeber gewährte ihr in dieser Zeit flexible Arbeitszeitregelungen im Sinne einer „Großmutterzeit“.

Ihr Arbeitgeber unterstützte Chris auch, als sie sich während eines fünfwöchigen Krankenhausaufenthaltes ihrer ältesten Tochter um deren 3- und 5-jährige Töchter kümmern musste. Der Verband gewährte ihr eine Verlängerung der Weihnachtsferien, in denen sich Chris ganz ihren Enkelinnen widmen konnte. Nach Rückkehr an ihren Arbeitsplatz vereinbarte sie wieder flexible Arbeitszeiten, damit sie die beiden Mädchen nachmittags von der Schule und der Tagespflege abholen konnte.

Das Erfolgsrezept dieser „ungeschriebenen Arbeitskultur“, die es Chris ermöglicht, bei einer Vollzeitstelle und vielen anderen persönlichen Herausforderungen auch noch ihre große Familie zu unterstützen, liegt in dem klaren Bekenntnis ihres Arbeitgebers zu einem gesunden Ausgleich von Arbeit und Privatleben.

10. Ein Rezept für beruflichen Erfolg, Flexibilität, Kinderbetreuung und Fortbildung

Vorgestellt von „Merseyside Expanding Horizons Ltd“, Großbritannien

Interviewte Person: Polly I., weiblich

Darstellungsform des Interviews:

Zusammenfassung des Interviews durch den Autor / die Autorin sowie Originalzitate

In welchen Bereichen hat die Beschäftigte Unterstützung erhalten?

- Unterstützung des Unternehmens in der Elternzeit / in der Kinderbetreuung
- Kinderbetreuungsangebote
- Flexible Arbeitsorganisation
- Schulungen / Wiedereingliederungsmaßnahmen für Beschäftigte, die nach einer längeren Familienphase wieder ins Berufsleben zurückkehren

Polly I. hat zurzeit eine Vollzeitstelle als Personalberaterin bei der Individual Restaurant Company (IRC) in Manchester. Vor acht Jahren hatte sie für die Restaurant-Kette im Empfang eines Restaurants in Manchesters belebter Innenstadt angefangen.

Vor sechs Jahren wurde Polly schwanger, und ihr Arbeitgeber vereinbarte mit ihr für die letzten Schwangerschaftsmonate geregelte Büro-Arbeitszeiten. Nach dem

Mutterschaftsurlaub kehrte sie zunächst für drei Wochentage an ihren alten Arbeitsplatz zurück und stockte allmählich auf Vollzeitarbeit in der Unternehmenszentrale auf. In dieser Zeit bot ihr der Arbeitgeber Fortbildungen an, darunter auch einen „Train-the-Trainer“-Kurs, mit dem sie auf neue Aufgaben im Unternehmen vorbereitet wurde.

„Als ich vor drei Jahren alleinerziehende Mutter wurde, musste ich mir überlegen, wie ich mein dreijähriges Kind versorgen und gleichzeitig an meiner Karriere arbeiten könnte, um für uns beide zu sorgen.“

In ihren Restaurantbetrieben mit 2000 Mitarbeitern in ganz Großbritannien unterstützt die IRC aktiv Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf. So konnte auch Polly für sich neue Arbeitszeiten aushandeln. Konkret bedeutete dies, dass sie in flexibler Arbeitszeit jede Woche das Büro rechtzeitig verlassen konnte, um ihre Tochter aus der Schule abzuholen und zum Ballettunterricht zu bringen.

„Ich versäume nie wichtige Ereignisse für meine Tochter wie Konzerte, Theateraufführungen oder Sportveranstaltungen. Durch meine flexible Arbeitszeitregelung kann ich auch immer zu Hause sein, wenn meine Tochter krank ist. Und als die Schule kürzlich wegen schlechten Wetters schließen musste, konnte ich eine Woche lang von zu Hause aus arbeiten und bei meiner Tochter sein.“

Auch die Schule bietet den ganzen Tag über hervorragende Betreuung für ihre Tochter, sodass Polly weiter in Vollzeit arbeiten kann: Um 7.45 Uhr öffnet jeden Morgen der „Frühstücksclub“ – von qualifiziertem Personal betrieben – und nach dem Unterricht können die Schulkinder noch im „Nachmittagsclub“ betreut und mit Snacks, Getränken und Spielen versorgt werden.

Weil es Polly gelungen ist, Privat- und Berufsleben gut miteinander zu vereinbaren, konnte sie auch weiter an ihrer beruflichen Karriere arbeiten. Mit Unterstützung ihres Arbeitgebers konnte sie vor kurzem eine Weiterbildung [CPP] abschließen. Die Firma hatte den Kurs bezahlt, und Polly hatte jede Woche für die Fortbildung einen Tag frei; außerdem bekam sie zusätzlich fünf bezahlte Studientage. Die Fortbildung führte letztlich dazu, dass Polly befördert wurde und eine verantwortungsvollere und besser bezahlte Stelle im Unternehmen erhielt.

„Das hat für mich und meine Tochter hervorragend geklappt. Es ist sehr wichtig, dass mein Arbeitgeber die Wichtigkeit der Familie anerkennt. Ich kann immer im Büro über Familiendinge reden. Viele meiner Kolleginnen und Kollegen auf allen Unternehmensebenen haben auch kleine Kinder. Allgemein herrscht hier eine sehr förderliche Einstellung zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf. So kann unser Unternehmen die besten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bekommen und halten.“

11. Krebsbehandlung

Vorgestellt von Merseyside Expanding Horizons Ltd, Großbritannien

Interviewte Person: Maureen K., weiblich

Darstellungsform des Interviews:

Zusammenfassung durch den Interviewer sowie Originalzitat

In welchen Bereichen hat die Beschäftigte Unterstützung erhalten?

- flexible Arbeitsregelungen
 - Unterstützung von Beschäftigten mit Langzeiterkrankungen
-

Maureen leitet seit sechs Jahren in Vollzeit das Team zur Familienunterstützung im St. Mary's-Hospiz, in dem mehr als 100 Beschäftigte und 200 Freiwillige arbeiten. Sie lebt seit mehr als zehn Jahren in der Gegend und hat auch Familienangehörige, die in der Nähe wohnen.

Im September 2008 wurde sie krank und zur Untersuchung ins Ortskrankenhaus eingeliefert. Nach zwei Wochen erhielt sie die Diagnose „Multiples Myelom“ – eine seltene Form von Blutkrebs, die zwar behandelt, aber nicht geheilt werden kann. Zwei Wochen nach dieser Diagnose besuchte der klinische Leiter des Hospizes Maureen. Er versicherte ihr, dass ihre Krankheit behandelbar sei und guten Aussichten bestünden, und dass ihre Arbeitsstelle für sie bis zu ihrer Rückkehr freigehalten würde.

Nun folgte eine langwierige Behandlung inklusive Chemotherapie und Stammzelltherapie. Während dieser Zeit wurde Maureen ständig über Entwicklungen in ihrer Arbeitsstelle auf dem Laufenden gehalten, sei es per E-Mail oder durch Krankenbesuche ihres Vorgesetzten. Ihr Arbeitsvertrag sah die Möglichkeit vor, längere Zeit krankgeschrieben zu sein. In den ersten sechs Monaten gab es volle Lohnfortzahlung, anschließend ein weiteres halbes Jahr die Hälfte der Bezüge. Schließlich wurde ihr mit Unterstützung durch ihren Arbeitgeber gesetzliches Krankengeld sowie eine Erwerbsunfähigkeitsentschädigung gewährt.

Als sich ihr Gesundheitszustand allmählich wieder verbesserte, begann sie, sich wieder einzuarbeiten und auf den aktuellen Stand zu bringen, indem sie freiwillige Dienste im Hospiz anbot und an Arbeitstreffen teilnahm. Ihre Vorgesetzten, Kolleginnen und Kollegen unterstützten sie dabei aktiv. Da der Krebs sich nun wieder zurückbildet, wird Maureens Rückkehr an ihren Arbeitsplatz vorbereitet, und in zwei Wochen wird sie wieder als bezahlte Kraft mit einer 20-Stunden-Woche bei der Familienunterstützung arbeiten.

Maureen konnte schließlich wieder vollständig in ihr bisheriges Arbeitsteam integriert werden, während sie zur Unterstützung des Ausgleichs von Privat- und Berufsleben noch eine niedrighschwellige Behandlung bekam.

Für Maureen war diese sehr lang andauernde Unterstützung, die sich über insgesamt fast zwei Jahre hinzog, sehr wichtig, denn, wie sie sagt, „diese tolle Unterstützung hat mir wirklich ein Ziel für mein Leben gegeben.“

12. Bezahlbare Kinderbetreuung fördert das Familienleben

Vorgestellt von Merseyside Expanding Horizons Ltd, Großbritannien

Interviewte Person: Anne H., weiblich

Darstellungsform des Interviews: Zusammenfassung des Interviews durch Autor

In welchen Bereichen hat die Beschäftigte Unterstützung erhalten?

- **Vaterschaftsurlaub/Mutterschaftsurlaub/Erziehungsurlaub** seitens des Unternehmens
- **Kinderbetreuungsdienste**
- **Flexible Arbeitszeitregelungen**

Anne arbeitet seit vier Jahren beim Mersey Care NHS Trust, der den Menschen in Merseyside spezialisierte Dienstleistungen im Bereich psychische Gesundheit und Lernbehinderungen anbietet. Der Trust gehört dem National Health Service an und beschäftigt rund 4.700 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an 34 Standorten in Liverpool, Knowsley und Sefton. Annes Ehemann Mark ist Projektleiter in einer großen Baufirma. Das Paar hat zwei Kinder – den fünfjährigen Sohn Jacob und die zweijährige Tochter Maybelle.

Anne ist als Therapeutin für kognitive Verhaltenstherapie in der Psychologischen Abteilung tätig, wo sie Menschen mit Essstörungen betreut. Sie ist teilzeitbeschäftigt, und die normale Arbeitszeit erstreckt sich von 9 bis 17 Uhr. Anne konnte jedoch eine flexiblere Arbeitszeitregelung aushandeln, um sich besser auf die Kinderbetreuung einstellen zu können. Sie arbeitet nun an zwei Tagen pro Woche von 9.30 bis 17 Uhr und am dritten Tag von 8.30 bis 13 Uhr. Das gibt ihr die Möglichkeit, die Kinder morgens wegzubringen und vor der Arbeit noch schwimmen oder ins Fitnessstudio zu gehen.

Nach der Geburt ihres ersten Kindes beschloss Anne, nach dem Mutterschaftsurlaub an ihren Arbeitsplatz zurückzukehren. Damals war sie jedoch als Sozialarbeiterin der Kommunalbehörde tätig. Diese anspruchsvolle Vollzeitbeschäftigung, in der regelmäßig Überstunden anfielen, bot Anne nicht die nötige Flexibilität, um berufliche und familiäre Anforderungen miteinander zu vereinbaren. Drei Monate nach ihrer Rückkehr an den Arbeitsplatz bewarb sich Anne um eine (auf sechs Monate befristete) Teilzeitstelle bei Mersey Care. Diese Position wurde schließlich in eine Festanstellung umgewandelt, bei der Anne geregelte Arbeitszeiten und ein überschaubares Arbeitsvolumen hat. Außerdem konnte Anne bezahlten Mutterschaftsurlaub nehmen, als Maybelle geboren wurde. Mark einigte sich nach der Geburt beider Kinder mit seinen Arbeitgebern darauf, den gesetzlich vorgesehenen Vaterschaftsurlaub von zehn Tagen zu nehmen. Dies war allerdings mit einigen Schwierigkeiten verbunden, da man von ihm verlangte, die Urlaubsdaten vorab festzulegen. Das ist bei einer Geburt natürlich nicht einfach.

Anne und Mark beschlossen gemeinsam, für die Betreuung ihrer Kinder die Dienste einer qualifizierten Tagesmutter in Anspruch zu nehmen. Die Betreuung erfolgt im Haus der Tagesmutter, die mitsamt ihren Räumlichkeiten bei Ofsted (Office for Standards in Education, Children's Services and Skills) registriert ist und somit den Ofsted-Regelungen unterliegt. Ofsted ist für die Prüfung aller Betreuungs- und Bildungsstätten für Kinder und Jugendliche in Großbritannien verantwortlich.

Da Anne und Mark ihre Kinder bei einer registrierten Tagesmutter untergebracht haben, können sie von dem Gutscheinprogramm „Childcare Voucher Scheme“ profitieren, das von ihrem jeweiligen Arbeitgeber wie auch von vielen anderen Groß- und Kleinbetrieben in

Großbritannien angeboten wird. Es gibt beiden Elternteilen die Möglichkeit, für Kinder von 1 bis 15 Jahren Gutscheine für Betreuungsdienste für bis zu 243 £ im Monat zu kaufen. Voraussetzung hierfür ist, dass die Kindertagesstätte, Spielgruppe, die Tagesmutter/der Tagesvater oder die Kinderfrau/der Kindermann bei Ofsted registriert ist. Das Programm funktioniert in Form eines „Gehaltsabzugs“, über den Beschäftigte von ihrem Gehalt Gutscheine für die Kinderbetreuung kaufen können, ohne für diesen Anteil Steuern zu zahlen. Das kann bei jedem Elternteil zu Einsparungen von bis zu 1.000 £ bei den Betreuungskosten führen, während sich für den Arbeitgeber Einsparungen bei der Sozialversicherung ergeben.

Die Tatsache, dass Anne und Mark sich in den ersten Lebensjahren ihrer Kinder die Dienste einer Tagesmutter leisten können, verschafft ihnen genügend Flexibilität für die Vereinbarung von Familie und Beruf. Sie können die Kinder zwischen 8 und 18 Uhr abgeben und abholen und haben dadurch die Möglichkeit, sich die Pflichten im Zusammenhang mit der Kinderbetreuung zu teilen. Außerdem bietet die Tagesmutter einen Service an, der die Kinder in eine örtliche Spielgruppe, Kindertagesstätte und Schule einbindet und sich auch auf die Schulferien erstreckt.

13. Vollzeit-Telearbeit von zu Hause aus

Vorgestellt von „Team Srl.“, Italien

Interviewte Person: Roberta R. weiblich

Darstellungsform des Interviews:

Zusammenfassung des Interviews durch den Autor / die Autorin sowie Originalzitate

In welchen Bereichen hat die Beschäftigte Unterstützung erhalten?

– Anderer Bereich: Telearbeit

Roberta R. ist verheiratet und Mutter von zwei Söhnen im Alter von drei und fünf Jahren. Sie arbeitet bei der Abteilung „Internationale Zusammenarbeit und Europapolitik“ der Stadtverwaltung von Venedig.

Nach der Geburt ihres ersten Sohnes im Jahr 2005 zog Roberta in die nahe Venedig gelegene Stadt Vicenza, wo sie schon vor ihrer Heirat gelebt hatte und wo auch ihr Mann arbeitet. Nach ihrem ersten Mutterschaftsurlaub war es ihr dann nicht möglich, weiter im Büro in Venedig zu arbeiten.

„Ich habe meine Arbeit geliebt und wollte sie nicht aufgeben. Auch die Geschäftsführung bedauerte, dass ich vielleicht würde aufhören müssen. Zusammen suchten wir nach einer optimalen Lösung, die von meinem Arbeitsvertrag gedeckt war. Telearbeit gehörte zu diesen Möglichkeiten, und so einigten wir uns darauf. Mein Chef war begeistert. Von jetzt an konnte ich aber nicht mehr die bisherige Arbeit leisten, denn laut Arbeitsvertrag ist es nicht möglich, eine Management-Funktion in Telearbeit auszuüben. Also musste ich eine Gehaltskürzung hinnehmen.“

Roberta hat einen Ein-Jahres-Arbeitsvertrag, der schon viermal verlängert worden ist. Der Vertrag sieht mindestens zwei Stunden Telearbeit pro Tag sowie mindestens einen Tag pro Woche Arbeit im Büro in Venedig vor. Nach Möglichkeit soll Roberta an den Sitzungen der Geschäftsführung in Venedig teilnehmen. Die Stadtverwaltung finanziert für Roberta einige technische Hilfsmittel für die Telearbeit zu Hause: einen PC, einen Scanner, eine spezielle Telefonleitung, Internet und direkte Online-Anbindung ins Büro.

Roberta kann sich ihre Arbeitszeit zwar weitgehend frei einteilen, hat sich aber selbst ein paar feste Regeln gesetzt: An drei Tagen in der Woche, einschließlich des Arbeitstags in Venedig, arbeitet sie ganztags bis 19 Uhr, an drei Wochentagen arbeitet sie bis 15.30 Uhr und kümmert sich anschließend um ihre Familie. Sie hat sich zu Hause ein Büro eingerichtet. Während der Telearbeit kümmern sich entweder ein Babysitter oder ihre Eltern um die Kinder.

„Ich habe bald gemerkt, dass ich mein Leben sehr genau strukturieren muss: Zum einen hilft mir das, mich besser und effektiver auf meine Arbeit zu konzentrieren; zum anderen gibt es meinen Kindern die Sicherheit, dass ich zu den genau festgelegten Zeiten auch für sie da bin.“ Diese Form der Arbeitsorganisation hilft Roberta, einen guten Ausgleich zwischen Familie und Arbeit zu finden.

„So arbeite ich weiterhin in Vollzeit und muss nicht auf ein volles Gehalt verzichten. Die Telearbeit zu Hause ermöglicht es mir, auf normale, aber auch unerwartete Wünsche und Bedürfnisse meiner Kinder einzugehen. Weil ich Fahrzeiten zur Arbeit spare, kann ich mehr Zeit mit meinen Kindern verbringen.“ Ein Telearbeitsplatz hat natürlich auch Nachteile. Für ihre Berufskarriere ist diese Arbeitsform nicht förderlich, und außerdem vermisst Roberta einige der beruflichen Kontakte.

„Nach vier Jahren Telearbeit stört es mich inzwischen schon, dass ich nicht kontinuierlich im Büro bei der Stadtverwaltung bin. Ich verliere ein bisschen die sozialen Kontakte, die ich früher hatte. Es gibt zwar viele Möglichkeiten, auch aus der Ferne auf dem Laufenden zu bleiben. Trotzdem fehlen mir manche Impulse für die tägliche Arbeit. Mir scheint, dass meine Kolleginnen und Kollegen mich manchmal vergessen und sich nicht mehr so sehr für meine Arbeit interessieren.“

Trotz dieser Nachteile ist Roberta nach all den Erfahrungen doch überzeugt, dass die Telearbeit für sie die beste Lösung ist, um Beruf und Familie miteinander zu vereinbaren.

„Eigentlich wünsche ich mir schon, in meinem Job mehr gefordert zu werden. Im Moment brauche ich aber einfach mehr Zeit für meine Kinder. Es geht dabei nicht nur um die Zeitspanne, die ich mit ihnen verbringe, sondern um die Qualität des Zusammenseins. Ich finde, dass es unmöglich ist, zwei Söhne großzuziehen und gleichzeitig beruflich Karriere zu machen.“

Inzwischen sind die Kinder größer geworden, und Roberta kann ihre Arbeitszeit wieder anders planen. Sie plant jetzt, zweimal pro Woche nach Venedig zu fahren und dort jeweils länger zu arbeiten. Sie nimmt wieder aktiver am Berufsleben teil und intensiviert ihre Kontakte zu Kolleginnen und Kollegen. Sie denkt zwar noch nicht daran, in absehbarer Zeit wieder Vollzeit in Venedig zu arbeiten, will aber weiter an einem Ausgleich der familiären und beruflichen Bedürfnisse arbeiten.

„Bis auf weiteres will ich die Telearbeit weiter machen. Sobald meine Kinder erwachsen werden, werde ich aber auf jeden Fall wieder mehr in meine Karriere investieren!“

14. Die Vorzüge flexibler Arbeitszeiten

Vorgestellt von „Team Srl.“, Italien

Interviewte Person: Daniela S., weiblich

Darstellungsform des Interviews: Zusammenfassung des Interviews durch den Autor / die Autorin sowie Originalzitate

In welchen Bereichen hat die Beschäftigte Unterstützung erhalten?

- Betreuungsmöglichkeiten für Familien mit älteren Angehörigen oder Menschen mit Behinderung
- Flexible Arbeitsorganisation



Die 39-jährige Daniela S. arbeitet seit 2004 in einem Supermarkt der CoopLiguria-Kette in Genua. Sie ist kinderlos verheiratet. Sie kümmert sich regelmäßig um ihre pflegebedürftigen Eltern, die außerhalb von Genua wohnen. Ihre Mutter leidet unter einer schweren Krankheit und muss regelmäßig ins Krankenhaus. In dieser schwierigen Situation kommt Daniela das italienische Gesetz Nr. 104/1999 zugute, das Beschäftigte fördert, die sich um behinderte oder kranke Familienangehörige kümmern müssen.

„Auf der Grundlage dieses Gesetzes konnte ich mir schon oft von der Arbeit freinehmen, um meinen Eltern zu helfen und vor allem meine Mutter bei ihren Krankenhausbesuchen und Therapien zu begleiten. Allerdings reichen die Freistunden dafür oft nicht aus.“

Deshalb hat sich Daniela zusammen mit ihren Arbeitskolleginnen und -kollegen zur Teilnahme an dem innovativen Arbeitszeitmodell entschlossen, das die Firma 2008 eingeführt hat. Dieses Modell sieht vor, dass die Beschäftigten einer Abteilung ihre Arbeitszeiten in Gruppen, sogenannten „Inseln“, selbst organisieren. Dafür legen sie für einen Zeitraum von jeweils zwei bis vier Wochen ihre gewünschten Arbeitszeiten fest, die dann mit dem Personalbedarf in der jeweiligen Filiale abgestimmt werden. Eine spezielle Software unterstützt dabei den Ausgleich der Interessen von Arbeitgeber und Beschäftigten. Jeder Insel ist ein „Mediator“ zugeteilt, dessen Aufgabe es ist, die individuellen Arbeitszeitpräferenzen mit dem Bedarf der Filiale und des Unternehmens abzustimmen.

„Ich hatte nie Probleme, an diesem Pilotprojekt teilzunehmen, denn ich merkte sofort, dass es für uns alle Vorteile bringen könnte. Wenn wir uns in Arbeitsinseln organisieren, können wir unsere Arbeitszeiten besser aufeinander abstimmen und sind bei der Arbeit zufriedener. Die Arbeit wird leichter und angenehmer für alle. Niemand möchte wegen ungünstiger Arbeitszeiten ständig auf seine Privatinteressen und Hobbys verzichten!“

Daniela wechselt meistens im Wochenrhythmus zwischen Frühschicht und Nachmittagsschicht. So kann sie ihre familiären Pflichten am besten erfüllen. Die Kolleginnen und Kollegen und auch der Mediator sind meistens sehr kooperativ. „Wenn ich für mich keine Lösung finde, mache ich das Beste aus der Situation und passe mich eben an. Alle in meinem Team setzen sich dafür ein, dass ich zufrieden bin, und da muss ich auch mal zurückstecken, wenn andere Hilfe brauchen.“

Kurz gesagt trägt die Arbeitsorganisation in „Inseln“ dazu bei, dass Daniela ihre familiären Verpflichtungen besser erfüllen kann und ihrem Arbeitgeber damit kaum zur Last fällt.

„Wenn mein Arbeitsplan von meinen Vorgesetzten genau festgelegt wäre, müsste ich ständig um Schichtwechsel oder Freistellungen bitten. Die Arbeitsinseln dagegen helfen, die Bedürfnisse der Beschäftigten mit denen der Filiale abzustimmen.“

Durch die Organisation in Inseln hat Daniela auch mehr Zeit für sich: „Weil ich Familie und Arbeit jetzt besser miteinander vereinbaren kann, habe ich mehr Zeit, um mir selbst etwas Gutes zu tun. Ich gehe zum Beispiel schwimmen und mach einfach mal Urlaub zur Entspannung.“ Außerdem hat Daniela jetzt auch manchmal samstags frei:

„Der Samstag ist ein schwerer Arbeitstag, denn die Supermärkte sind dann immer brechend voll. In der Filiale, wo ich arbeite, kriegen wir also normalerweise erst ab Sonntag frei. Durch das Insel-Modell kann ich aber einen freien Samstag mit einer anschließenden Urlaubswoche planen. Das ist super, weil man die meisten Pauschalreisen von Samstag bis zum nächsten Samstag bucht.“ Insgesamt ist Daniela mit dem Insel-Modell sehr zufrieden, da es sie sehr in ihrer schwierigen familiären Situation entlastet.

15. Väterliche Säuglingspflege

Vorgestellt von „Team Srl.“, Italien

Interviewte Person: Giuseppe L., männlich

Darstellungsform des Interviews:

Zusammenfassung des Interviews durch den Autor / die Autorin sowie Originalzitate

In welchen Bereichen hat der Beschäftigte Unterstützung erhalten?

- Unterstützung des Unternehmens in der Elternzeit / in der Kinderbetreuung

Der 41-jährige Giuseppe L. lebt mit seiner Frau und den beiden fünf- und siebenjährigen Kindern in Genua. Seit 15 Jahren ist er dort bei einer gemeinnützigen Genossenschaft tätig. Er ist zuständig für Projekte zugunsten sozialer Randgruppen. Seine Frau arbeitet im Rahmen eines „projektbezogenen Werkvertrags“ bei einer anderen, ebenfalls gemeinnützigen Organisation. Als nicht fest angestellte Mitarbeiterin erhielt sie nach dem Mutterschutz keine weitere Freistellung zur Versorgung ihres Kindes.

„Vor der Geburt unseres ersten Kindes im Jahr 2002 haben wir uns nach Mutterschafts- und Vaterschaftsförderungen erkundigt. Wir haben herausgefunden, dass wir einen Anspruch auf die Stillpause haben, den als Erwerbstätiger in einer Genossenschaft habe ich die gleichen Rechte wie normale Angestellte.“

Diese Bestimmung, die erst vor Kurzem in Italien neu definiert wurde, ist jetzt ausdrücklich auch auf Väter anwendbar, da es dabei nicht darum geht, das Baby richtig zu füttern, sondern um die Versorgung im weiteren Sinne – wofür auch die Väter zuständig sind. Diese Pause ist pro Arbeitstag zwei Stunden lang, also zehn Stunden pro Woche, und zwar bis das Baby das erste Lebensjahr vollendet hat. Die Staatliche Sozialversicherung INPS deckt die Kosten für diese Maßnahme.

Giuseppe hat seinem Arbeitgeber gegenüber ausdrücklich auf dieses Recht bestanden: „Zuerst waren sie überrascht, aber dann haben sie mir diese Pause ohne Probleme gewährt. Mit Zustimmung der Geschäftsführung habe ich meine tägliche Arbeitszeit von acht auf sechs Stunden reduziert, bei gleitender Arbeitszeit.“ So konnte Giuseppe mehr Zeit mit seinem Baby verbringen. Er fand es schön, seine kleine Tochter zu versorgen und

auch zu verwöhnen und dadurch auch seiner Frau die Rückkehr zum Arbeitsplatz zu erleichtern.

Auf die Effektivität der Leistungen der Genossenschaft, für die Giuseppe arbeitete, hatte seine Arbeitszeitverkürzung nur wenig Einfluss. Er arbeitete in einem fremdfinanzierten Projekt und war es gewohnt, nach Zielvorgaben zu arbeiten. „Ich konnte meine Zeit immer sehr flexibel einteilen. Manchmal habe ich eben auch in den Pausen gearbeitet.“

Nach der Geburt seiner zweiten Tochter im Jahr 2004 beanspruchte Giuseppe die Stillpause erneut. Für dieses Baby war die Pause unbedingt nötig, denn das Mädchen litt unter einer ernsthaften Krankheit und musste eine Zeit lang im Krankenhaus betreut werden. Jetzt war Giuseppe persönlich noch stärker gefordert, und eine deutliche Arbeitszeitverkürzung pro Tag war unbedingt notwendig. Giuseppe hätte vielleicht auch noch andere Programme zur Unterstützung der Pflege von schwer kranken Kindern in Anspruch nehmen können (zum Beispiel die im Gesetz Nr. 104/1992 geregelten Freistellungen). Er bevorzugte aber die Stillpausen-Lösung, da sie „mit viel weniger Bürokratie verbunden ist.“

Insgesamt ist es Giuseppe gelungen, gut für seine kleinen Töchter zu sorgen, ohne große finanzielle Einbußen zu haben und ohne seinem Arbeitgeber Kosten zu verursachen. Die unterstützende Haltung seines Arbeitgebers hat ihm dabei geholfen, diese Situation zu meistern: „Die gesetzlichen Maßnahmen greifen nur, wenn der Arbeitgeber flexibel genug ist und mitzieht. Ohne den guten Willen des Arbeitgebers und der Kolleginnen und Kollegen geht es nicht!“

16. Ein öffentlicher Gutschein fürs Babysitten

Vorgestellt von „Team Srl.“, Italien

Interviewte Person: Simone P., männlich

Darstellungsform des Interviews:

Zusammenfassung des Interviews durch den Autor / die Autorin sowie Originalzitate

In welchen Bereichen hat der Beschäftigte Unterstützung erhalten?

- ☞ Kinderbetreuungsangebot

Der 23-jährige Simone P. ist alleinerziehender Vater eines dreijährigen Sohnes. Die Mutter des Jungen hat sich seit Längerem nicht um ihren Sohn gekümmert. Während Simones Arbeitszeit versorgen seine Eltern oder andere Verwandte den Jungen.

Simone arbeitet als Sozialpädagoge bei einer gemeinnützigen Organisation in Genua. Er ist im Rahmen eines sogenannten „Kooperationsvertrages“ angestellt. 2009 nahm er an einer EU-kofinanzierten städtischen Fortbildung teil, mit dem Ziel, sich zum „Sozialpädagogischen Animator“ zu qualifizieren. Neben herkömmlichen Fortbildungsanteilen enthielt der Kurs einen praxisbezogenen Teil bei einer Wohlfahrtsorganisation. Um an diesem Praktikum teilnehmen zu können, setzte Simone einen sogenannten „Familienhilfegutschein“ ein. Dieser Gutschein wird von der Provinzverwaltung von Genua im Rahmen eines Maßnahmenpaketes zur Förderung der Vereinbarung von Familie und Beruf ausgegeben. Mit dem Gutschein konnte Simone einen Monat lang mehrere Stunden täglich einen Babysitter finanzieren. „In dem Infoblatt zu der Fortbildungsmaßnahme war der Gutschein erwähnt, und da habe ich zugegriffen.“

Ursprünglich richtete sich dieses öffentlich finanzierte Gutschein-System an Frauen, um ihnen die Vereinbarung von Familie und Beruf zu erleichtern. Zielgruppe waren Frauen, die an beruflichen Wiedereingliederungsmaßnahmen teilnehmen oder nach solch einer Maßnahme eine neue Arbeit aufnehmen und die ein Neugeborenes oder behinderte oder alte Angehörige zu versorgen haben. Vor dem Hintergrund der neuen italienischen Programme zur Förderung von Vätern wurde Simone der Gutschein aber problemlos ausgestellt.

Simone nutzte das Babysitter-Angebot einer von der Provinzregierung geförderten gemeinnützigen Genossenschaft. „Durch diese Möglichkeit konnte ich meine Eltern von der täglichen Sorge für meinen Sohn entlasten: Die Babysitterin übernahm den Kleinen jetzt drei Stunden am Nachmittag. Bis dahin musste meine Familie immer einspringen, weil ich keinen Krippenplatz finden konnte.“

Inzwischen besucht Simones Sohn eine Vorschule. Simone hat jetzt einen Teilzeitvertrag mit einer anderen Genossenschaft, für die er behinderte Kinder sozialpädagogisch betreut. In diesem neuen Job sind Simones Arbeitszeiten noch nicht klar festgelegt, denn er arbeitet hauptsächlich als „Springer“ für seine Kolleginnen und Kollegen. So muss er sehr flexibel sein, denn er erfährt erst sehr kurzfristig, wann er eingesetzt wird. Das stellt natürlich eine Herausforderung dar. Simone vertraut aber darauf, dass sich diese Situation im nächsten Schuljahr entspannt, denn seine Vorgesetzten, Kolleginnen und Kollegen kennen seine Lage und wissen, was für einen Rahmen Simone braucht.

Alles in allem hat der Familienhilfegutschein – auch wenn er nur befristet war – Simone sehr dabei geholfen, trotz familiärer Herausforderungen auch seine berufliche Karriere nicht zu vernachlässigen.

17. Karriere steht einer glücklichen Familie nicht im Wege

Vorgestellt von „Free Trade Union Confederation of Latvia“
Lettland

Interviewte Person: Solvita B., weiblich

Darstellungsform des Interviews:

Zusammenfassung des Interviews durch den Autor

In welchen Bereichen hat die Beschäftigte Unterstützung erhalten?

- Unterstützung schwangerer Frauen
- Flexible Arbeitsorganisation
- Schulungen / Wiedereingliederungsmaßnahmen für Beschäftigte, die nach einer längeren Familienphase wieder ins Berufsleben zurückkehren
- Unterbrechung der Karriere
- Andere Bereiche: Tarifvertragliche Regelungen



Solvita B. arbeitet bei JSC „Valmieras stikla Skiedra (VS S)“, der Valmiera Glasfaser AG, als Projektingenieurin. 2002 hat sie in dem Unternehmen als Finanzbuchhalterin angefangen, 2004 übernahm sie dort eine Stelle als Ökonomin und ist seit 2005 Projektingenieurin.

Solvita lebt mit ihrem Ehemann und zwei Söhnen zusammen, die ihre volle Aufmerksamkeit fordern, wenn sie zu Hause ist. Deshalb ist es wichtig für sie, einen Job

mit flexibler Arbeitszeit zu haben. Zurzeit ist sie in Erziehungszeit. Bis vor kurzem musste sie ihre Arbeitszeiten noch so organisieren, dass sie ihren älteren Sohn vor der Arbeit in den Kindergarten bringen und ihn nach Feierabend wieder abholen konnte. Ein Besuch beim Friseur musste zum Beispiel so organisiert werden, dass sie ihren Sohn noch vor 18 Uhr vom Kindergarten abholen konnte. Sie ist mit den Arbeitszeitregelungen bei VS S sehr zufrieden: Sie arbeitet täglich von 7.40 bis 16.10 Uhr. Morgens bringen sie und ihr Mann ihren Sohn in den Kindergarten, dann bringt ihr Mann sie mit dem Wagen zur Arbeit, bevor er selbst zu seiner Arbeitsstelle fährt. Da die Familie nur ein Auto besitzt, müssen die Zeiten genau geplant werden. Solvita betont, dass es die bei VS S bestehenden Arbeitszeiten schon gab, bevor sie in dem Unternehmen anfang. Das Unternehmen VS S liegt am Stadtrand von Valmiera. Damit alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter den Betrieb leicht erreichen können, hat die Geschäftsführung mit der Stadtverwaltung vereinbart, dass die Linienbusfahrpläne auf die Arbeitszeiten im Unternehmen abgestimmt werden.

Wenn ihr Sohn krank war, hat ihr Arbeitgeber Solvita immer unterstützt. Er fand immer jemanden, der oder die Solvitas Aufgaben während ihrer Abwesenheit übernehmen konnte. Das lettische Arbeitsrecht ermöglicht es, dass Solvita oder ihr Mann bei der Erkrankung eines Kindes zu Hause bleiben können.

In dem Unternehmen gibt es ein ungeschriebenes Gesetz, nach dem eine Mutter, die Erziehungszeit nimmt, sich regelmäßig beim Unternehmen meldet, sei es telefonisch oder durch Besuche bei Kolleginnen und Kollegen. Diese informelle Regelung erleichtert der Mutter nach der Erziehungszeit den Wiedereinstieg in die Arbeit.

Laut Tarifvertrag steht den Beschäftigten ein bezahlter arbeitsfreier Tag bei der ersten Hochzeit sowie ein unbezahlter freier Tag bei der Geburt eines Kindes zu. Das Unternehmen übernimmt einen Teil der Kosten für Kinderferienlager und zahlt auch einen Zuschuss bei der Geburt. Solvitas Arbeitgeber gewährt darüber hinaus weitere Unterstützung: Er organisiert für die Kinder der Beschäftigten jedes Jahr eine Weihnachtsfeier und zahlt einen finanziellen Zuschuss bei der Einschulung. Um den Zusammenhalt im Unternehmen zu stärken, finanziert er zudem im Sommer Sportfeste für die Beschäftigte und deren Familien. Wenn es der finanzielle Rahmen erlaubt, wird auch eine große Weihnachtsfeier organisiert. Solvita findet es sehr wichtig, dass ihr Arbeitgeber vor Einstellung neuer Beschäftigter obligatorische Gesundheitschecks durchführt und auch jährliche Gesundheitsprüfungen finanziert. Darüber hinaus übernimmt das Unternehmen, je nach Dauer der Betriebszugehörigkeit, teilweise oder in vollem Umfang die Kosten für die Gesundheitsversicherung der Beschäftigten. Diese sind außerdem im Betrieb unfallversichert. Auch ehemalige Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erhalten einen Zuschuss zur Sozialversicherung.

Einmal jährlich führt Solvitas direkter Vorgesetzter Einzelgespräche mit den Beschäftigten über Fragen der Arbeitsbedingungen, über Zukunftspläne, Fortbildungsprogramme oder Verbesserungsvorschläge. Für Solvita ist es wichtig, dass sie als Mitarbeiterin angehört wird.

Einige wichtige Punkte zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf sind teilweise auch in Tarifverträgen fixiert:

- Arbeitgeber gewähren Mitarbeiterinnen mit drei oder mehr Kindern bis zum Alter von 16 Jahren oder mit einem behinderten Kind zusätzlich drei arbeitsfreie Tage pro Jahr. (Diese Maßnahme trägt der spezifischen Situation in Lettland mit einer steigenden Anzahl alleinerziehender Mütter – offizielle Zahlen fehlen allerdings – Rechnung).

- Arbeitgeber gewähren Beschäftigten, die gute Leistungen an weiterbildenden Einrichtungen gleich welcher Art zeigen, Sonderurlaub zu Studienzwecken oder für Prüfungen (ein Tag pro Woche zur Beteiligung an einem Weiterbildungsprogramm; 20 Kalendertage pro Studienjahr oder bei staatlichen Prüfungen sowie nach Vereinbarung, wenn das Studium oder die Weiterbildung auf Initiative des Arbeitgebers begonnen wurde).
- Falls erforderlich, organisiert der Arbeitgeber unternehmensinterne Fortbildungsmaßnahmen mit theoretischen und praktischen Anteilen und bietet den Auszubildenden anschließend einen entsprechenden Arbeitsplatz an.
- Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die sich durch Fortbildung beruflich weiter qualifizieren, gewährt der Arbeitgeber eine Fortzahlung des durchschnittlichen Monatsgehalts über bis zu drei Monaten.
- Bei der ersten Heirat einer Mitarbeiterin oder eines Mitarbeiters und bei der Geburt eines Kindes zahlt der Arbeitgeber zwei Mindestlöhne (LVL 360 bzw. € 512).

18. Flexible Arbeitszeiten – optimal, um Beruf und Familie miteinander zu vereinbaren

Vorgestellt von „Free Trade Union Confederation of Latvia“ Lettland

Interviewte Person: Sanita L., weiblich

Darstellungsform des Interviews: Zusammenfassung des Interviews durch den Autor

In welchen Bereichen hat die Beschäftigte Unterstützung erhalten?

- ≈ Flexible Arbeitsorganisation
- ≈ Schulungen / Wiedereingliederungsmaßnahmen für Beschäftigte, die nach einer längeren Familienphase wieder ins Berufsleben zurückkehren
- ≈ Unterbrechung der Karriere
- ≈ Andere Bereiche: Tarifvertragliche Regelungen



Sanita L. leitet seit 2006 die Abteilung Öffentlichkeitsarbeit (PR) der größten Nichtregierungsorganisation (NRO) Lettlands. Sie ist geschieden und alleinerziehende Mutter von zwei Söhnen, 9 und 15 Jahre alt. Ihre Arbeitszeit dauert täglich von 8.30 bis 17.15 Uhr. Mit Zustimmung ihres Arbeitgebers kann sie allerdings während der Arbeitszeit zu Hause nach ihren Söhnen sehen, wenn einer oder beide krank sind, oder sie kann einen Termin in der Schule wahrnehmen, falls es dort Probleme gibt. Für Sanita ist es wichtig, dass sie ihre Mittagspause in die Zeit legen kann, in der ihre Söhne von der Schule kommen. Sie wohnt in der Nähe ihres Arbeitsplatzes, sodass sie die Mittagspause immer zu Hause mit ihren Söhnen verbringen kann. In dieser Zeit kann sie auch, falls nötig, etwas Hausarbeit erledigen.

Sanita betont, dass sie sich von Anfang an bemüht hatte, Familie und Beruf miteinander zu vereinbaren. Für die Arbeit in der NRO zog sie von einer 100 km entfernten Stadt mit ihren Söhnen nach Riga. Damals waren die Kinder noch klein und wurden häufig krank, und so sah sie sich gezwungen, oft zu Hause zu bleiben und ihre Arbeitszeiten entsprechend zu organisieren. Dabei war es sehr wichtig, dass der Arbeitgeber ihr einen Laptop für zu

Hause zur Verfügung stellte. So konnte sie sich als PR-Managerin von zu Hause aus über alle Belange in der NRO und in den Medien auf dem Laufenden halten. Seit sie ihr Büro im Institut hat, hat der Arbeitgeber erlaubt, dass ihre Kinder dort die Computer während Sanitas Arbeitszeit für ihre Hausaufgaben nutzen können. Außerdem stellt er die Instituts-Parkplätze und Transportdienste im Bedarfsfall kostenfrei für private Zwecke der Beschäftigten zur Verfügung.

Die NRO hat ein eigenes Handy-Telefonnetz, über das die Beschäftigten einander kostenfrei anrufen können. Für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Kindern oder pflegebedürftigen Familienangehörigen (Eltern oder Angehörige mit Behinderungen) ist es hilfreich, dass sie vom Arbeitgeber eine zusätzliche kostenfreie Telefonnummer erhalten, über die sie mit ihren hilfsbedürftigen Angehörigen in Kontakt bleiben können. So kann Sanita jederzeit und ohne sich über horrendes Handy-Gebühren sorgen zu müssen, mit ihrem jüngeren Sohn Kontakt halten und weiß, wo er ist und was er gerade tut.

Betriebseigene Feste und Veranstaltungen für die Beschäftigten und ihre Familien – beispielsweise an Ostern oder zur Sommersonnenwende – sind weitere wichtige Angebote dieses Arbeitgebers: Das Institut ist dann geschlossen, und alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter machen einen Ausflug nach Riga oder in die Umgebung, um im traditionellen Stil zusammen mit den Familienangehörigen zu feiern. Besonders beliebt sind in Lettland die von vielen Unternehmen organisierten Sommer-Sportfeste. Sanita nimmt zu diesen Sportfesten natürlich immer ihre Söhne mit, die als aktive Sportler an allen Wettkämpfen teilnehmen. Jedes Jahr beteiligen sich Sanita und ihre Kolleginnen und Kollegen an einer großen landesweiten Aktion, um Lettland schön und sauber zu halten: Alle Bürger sind dann eingeladen, ihre Heime, Gärten und die Natur aufzuräumen und von Abfall zu säubern. Sanita fährt dann mit ihren Söhnen, ihrem Arbeitgeber und vielen Kolleginnen und Kollegen zusammen zum Beispiel in einen lettischen Nationalpark, um dort Abfälle einzusammeln. Für sie und ihre Jungen gehört dies zu den Lieblingsaktivitäten. Der ganze Betrieb – Arbeitgeber und Beschäftigte mit ihren Familien – tun auf diese Weise etwas sehr Schönes für ihr Land. Sanita ist überzeugt, dass ihre Söhne so schon früh wahrnehmen, wie die Umwelt sauberer und schöner wird und Abfall nicht mehr einfach sorglos wegwerfen.

2008 hat Sanita ein Jurastudium am College angefangen. Sie findet es zwar nicht leicht, zu Hause und auf der Arbeit alle Aufgaben in den Griff zu bekommen. Ihr Arbeitgeber gewährt ihr aber bezahlten Sonderurlaub für ihr Studium, sobald Prüfungen bevorstehen oder sie Forschungsarbeiten oder Präsentationen vorbereiten muss. Zusätzlich übernimmt ihr Arbeitgeber gemäß Tarifvertrag etwa 145€ ihrer jährlichen Studienkosten. Im letzten Jahr hat sie mit diesem Geld einen Englischkurs finanziert.

Sanita betont, dass hiervon beide Seiten profitieren, Arbeitgeber und Beschäftigte: Wenn kein Stress auf privater Ebene besteht und Familie und Beruf sich gut miteinander vereinbaren lassen, sind die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zufriedener. Oft wollen sie sich aus eigenem Antrieb weiter qualifizieren, um beruflich bessere Leistungen zu erzielen. Der Arbeitgeber profitiert seinerseits von loyalen, hoch motivierten und effizienten Beschäftigten und geringen Ausgaben.

19. Gewerkschaften nutzen Arbeitgebern und Beschäftigten

Vorgestellt von „Free Trade Union Confederation of Latvia“ Lettland

Interviewte Person: Edvins S., männlich

Darstellungsform des Interviews: Zusammenfassung des Interviews durch die Autorin

In welchen Bereichen hat der Beschäftigte Unterstützung erhalten?

- Flexible Arbeitsorganisation
 - Andere Bereiche: Tarifvertragliche Regelungen
-

Edvins S. ist verheiratet und hat ein schulpflichtiges Kind. Er arbeitet seit 14 Jahren für die AGA Ltd. als Tankwagenfahrer. 1994 gegründet, ist die AGA Ltd. heute das führende lettische Unternehmen im Bereich industrieller und medizinischer Gase.

Nach Edvins' Aussagen fördert sein Unternehmen die Vereinbarung von Familie und Beruf seit 2000 durch die Umsetzung einer entsprechenden tarifvertraglichen Vereinbarung. Edvins hat schon von vielen Bestimmungen dieser Vereinbarung profitiert. So hat er für seine Hochzeit drei Tage Sonderurlaub bekommen sowie Sonderzahlungen bei der Geburt und Einschulung seines Sohnes sowie beim Tod seiner Mutter. Sonderurlaub bekam er auch, um seinen Sohn nach den Sommerferien wieder zur Schule zu begleiten.

Als Tankwagenfahrer arbeitet Edvins in der Früh- und Spätschicht. Sein Arbeitgeber hilft ihm sehr, wenn sein Sohn krank wird und Edvins tagsüber zu Hause bleiben muss: Dann kann er einfach die Frühschicht gegen die Spätschicht tauschen. Der Arbeitgeber übernimmt auch einen Teil der Krankenversicherungsbeiträge seiner Beschäftigten. Angestellte, die Gase abfüllen, erhalten vom Arbeitgeber kostenlose Reinigungsmittel für ihre Arbeitskleidung.

Edvins betont, dass seine langjährige Betriebszugehörigkeit die gegenseitige Wertschätzung zwischen der AGA Ltd. und ihren Beschäftigten zum Ausdruck bringt. Nach Edvins' Überzeugung sind tarifvertragliche Vereinbarungen und eine gewerkschaftliche Vertretung der Beschäftigten, die deren Interessen im Unternehmen vertritt und sie bei Bedarf in Verhandlungen mit dem Arbeitgeber unterstützt, ein wichtiges Instrument, um eine reibungslose Kommunikation mit dem Arbeitgeber zu gewährleisten.

Auf Seiten des Arbeitgebers drückt sich die besondere Wertschätzung für seine Mitarbeiter zum Beispiel durch die Förderung eines Zentrums für missbrauchte Kinder und einen Palliativpflegedienst für Kinder aus. Zu Weihnachten halfen Edvins und seine Kolleginnen und Kollegen mit ihren Familien bei der Dekoration des Zentrums. Für Edvins war diese Eigeninitiative schöner als seine Teilnahme am betriebseigenen Sommersportfest oder an der großen Weihnachtsfeier der AGA Ltd., zu der auch die Familien der Beschäftigten eingeladen waren. Für sein Kind war natürlich der Weihnachtsbaum im Büro die schönste Sache. Auch sein Arbeitgeber sparte nicht an Geschenken für die Kinder seiner Angestellten.

20. Der Tarifvertrag – ein Rahmen zur Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Vorgestellt von „Free Trade Union Confederation of Latvia“ Lettland

Interviewte Person: Kaspars R., männlich

Darstellungsform des Interviews:

Zusammenfassung des Interviews durch die Autorin

In welchen Bereichen hat der Beschäftigte Unterstützung erhalten?

- Unterstützung des Unternehmens in der Elternzeit / in der Kinderbetreuung
- Flexible Arbeitsorganisation
- Weitere Unterstützungsformen für Väter/Mütter die in Elternzeit sind / Familienzeit nehmen
- Andere Bereiche: Tarifvertragliche Regelungen



Kaspars R. arbeitet seit 2005 als Rechtsanwalt für eine große lettische NRO. Seine offizielle Arbeitszeit dauert von 8.30 bis 17.30 Uhr, freitags bis 15.30 Uhr. Nach einer innerbetrieblichen Regelung wird auf die Einhaltung der Arbeitszeit jedoch kein allzu großer Wert gelegt. Vielmehr verlangt der Arbeitgeber, dass Kaspars ihm regelmäßig aussagefähige Berichte über seine Arbeit abliefern. Seine Arbeitszeit, in der er Mandanten berät oder Rechtsansprüche bearbeitet, kann er dann weitgehend selbst einteilen.

Kaspars' Frau Dina ist arbeitslos und kümmert sich um den Haushalt und die beiden Töchter, Estere, eineinhalb, und Elizabete, drei Jahre alt. Elizabete besucht viermal pro Woche den Kindergarten, Estere einmal.

Kaspars begann während seines Studiums, in der NRO zu arbeiten. Der Arbeitgeber bot ihm flexible Arbeitszeiten an, so dass er nach den morgendlichen Vorlesungen am Nachmittag ins Büro gehen konnte. Glücklicherweise war die Universität auch in der Nähe seines Büros und er konnte die Zeit, wenn einmal eine Vorlesung ausfiel, für seine Arbeit in der NRO nutzen.

Nach seiner Hochzeit zahlte ihm sein Arbeitgeber einen tarifvertraglichen Gehaltszuschuss und gewährte ihm Sonderurlaub. Je einen Tag Sonderurlaub erhielt Kaspars auch bei der Geburt seiner beiden Töchter. Außerdem bekam er jeweils frei, um zu den Beerdigungen seiner Schwiegereltern zu fahren. Auch Kaspars' Arbeitgeber gibt seinen Angestellten die Gelegenheit, mit ihren Familien an Betriebsfesten wie sommerlichen Sportveranstaltungen, gemeinsamen Opernbesuchen oder Verschönerungsaktionen in Lettland teilzunehmen.

Kaspars muss seine Töchter jeden Tag zum Kindergarten bringen. Es ist wichtig für ihn, dass er seine Arbeitszeiten an die Öffnungszeiten des Kindergartens anpassen kann, denn andernfalls müsste er dem Kindergarten Zuschläge für die verlängerte Arbeitszeit der Erzieherinnen zahlen. Wenn seine Kinder krank sind und zu Hause bleiben müssen, kann Kaspars manchmal nicht ins Büro. In diesen Fällen kann er von zu Hause aus arbeiten. Sein Arbeitgeber hat ihm einen Laptop zur Verfügung gestellt, mit dem er überall, wo eine Internet-Verbindung besteht, arbeiten kann. So kann er Familie und Beruf gut miteinander vereinbaren. Nach Kaspars' Ansicht kommen flexible Arbeitszeiten dem Arbeitgeber und den Beschäftigten gleichermaßen zugute – sofern zwischen beiden ein

Vertrauensverhältnis besteht. Dann kann der Arbeitgeber darauf vertrauen, dass die Arbeit auch ohne direkte Kontrolle termingerecht erledigt wird.

Der Tarifvertrag kann, wie Kaspars betont, ein nützliches Instrument zur Durchsetzung flexibler Arbeitsbedingungen im Sinne einer guten Vereinbarung von Familie und Beruf sein.

Unter anderem sind die folgenden wichtigen Punkte zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf tarifvertraglich fixiert:

- Beide Vertragsparteien vereinbaren besondere Maßnahmen zur Förderung der Vereinbarung von Familie und Beruf, zur Unterstützung junger Menschen sowie von Beschäftigten im Vorruhestand;
- Die Organisation richtet für den Sommer (Mai bis September) Arbeitsmöglichkeiten für junge Menschen und die Kinder der Beschäftigten ein;
- Bei besonderen Ereignissen – Hochzeit, Geburt eines Kindes, Tod eines Familienangehörigen – gewährt der Arbeitgeber einen finanziellen Zuschuss;
- Auf Antrag der Beschäftigten und nach Rücksprache mit der Gewerkschaft gewährt der Arbeitgeber in einem von ihm gesetzten Rahmen flexible Arbeitszeiten.

Kaspars erwähnt auch Zusatzleistungen seines Arbeitgebers, die nicht vertraglich fixiert sind. Es sind dies Arbeitgeberzuschüsse zur Krankenversicherung oder besondere Vergünstigungen bei der Versicherung seiner Frau sowie die Zuteilung einer kostenfreien betrieblichen Handy-Nummer für seine Frau, so daß sie ihn jederzeit anrufen kann.

21. Kinderbetreuung am Arbeitsplatz

Vorgestellt vom „Office of Equal Opportunities Ombudsperson“ Litauen

Interviewte Person: Ramune M., weiblich

Darstellungsform des Interviews:

Zusammenfassung des Interviews durch den Autor / die Autorin sowie Originalzitate

In welchen Bereichen hat die Beschäftigte Unterstützung erhalten?

- Kinderbetreuungsangebote
- Flexible Arbeitsregelungen

Ramune arbeitet seit 2008 als Buchhalterin in einem Einkaufszentrum der Einzelhandelskette „Rimi“ in Vilnius. Sie ist 32 Jahre alt und alleinerziehende Mutter einer fast dreijährigen Tochter. Ramune arbeitet täglich von 8 bis 18 Uhr. Ihr Arbeitgeber gibt ihr die seltene Gelegenheit, ihre Tochter in einer Kindertagesstätte eigens für Beschäftigte von Rimi betreuen zu lassen.

Ramune erklärt, dass Eltern, die an den Arbeitsplatz zurückkehren, oft ineffizienter und unzuverlässiger werden. Sie finden keine geeignete Kinderbetreuung und sind daher am Arbeitsplatz weniger produktiv. Darunter leidet auch die Arbeitszufriedenheit. Außerdem hat Ramune festgestellt, dass Eltern regelmäßig zu spät zur Arbeit kommen und eher gehen, weil sie ihre Kinder zur Tagesstätte bringen und dort abholen müssen. Das Unternehmen Rimi bemüht sich, ein familiengerechtes Umfeld zu schaffen, und hat daher als innovative Maßnahme eine Kinderbetreuung beim Unternehmen eingerichtet. In punkto soziale Verantwortung ist Rimi derzeit das führende Unternehmen in Litauen.

Aber obwohl Ramune ihre Tochter mehrmals am Tag sehen und ihre Mittagspause mit ihr verbringen kann, steht sie vor Herausforderungen. „Ich konnte mich zwar gut wieder ins Arbeitsumfeld einfügen, aber als ich darum bat, zu Hause arbeiten zu können, gab man mir deutlich zu verstehen, dass das nicht unbedingt eine gute Idee wäre. Das lag gar nicht an den bisherigen Erfahrungen mit der Telearbeit, die eigentlich sehr gut waren, sondern an einer neuen Führungskraft in der zuständigen Position. Und die hält es ‚grundsätzlich für besser, in der Firma zu arbeiten‘“.

Ramune betont, dass Beschäftigte das Recht haben, bei entsprechendem Bedarf jederzeit Änderungen ihrer Arbeitsbedingungen zu verlangen. Arbeitgeber sollten ihrer Meinung nach verpflichtet sein, solche Anträge ernsthaft zu prüfen. Wie Ramune erklärt, stellen Eltern oft fest, dass sie bei flexiblen Arbeitsregelungen ihre beruflichen und familiären Pflichten miteinander vereinbaren können, um genügend Raum und Arbeitspausen für Eltern anzubieten, die an den Arbeitsplatz zurückgekehrt sind oder für ihre Kinder ein Betreuungsangebot am Arbeitsplatz nutzen. Auf der anderen Seite ist es schwierig, ein Kind in andere Hände zu geben. Ramune beschreibt ihre Gefühle mit folgenden Worten: „Meine kleine Tochter fremden Menschen zu überlassen, ist nicht das, was ich mir gewünscht habe. Da ich trotz der betrieblichen Kinderbetreuung immer noch viel fahren muss, ist der Stress groß. Ich weiß nicht, was ich gemacht hätte, wenn mein Arbeitgeber mir keine Kinderbetreuung angeboten hätte.“

Wie Ramune erklärt, ist eine Kinderbetreuung am Arbeitsplatz für Eltern natürlich eine sehr attraktive Lösung. Zum einen reduzieren sich die Fahrzeiten zwischen Arbeitsplatz und Kindertagesstätte erheblich. Auch Ramune nimmt ihr Kind einfach mit zur Arbeit. Sie muss keine zusätzlichen Fahrzeiten einplanen oder unbezahlte Urlaubsstunden nehmen. Das bringt mehrere Vorteile mit sich. Zum anderen verringert sich durch die kürzere Fahrstrecke die Gefahr von Verspätungen. Außerdem reduzieren sich die täglichen Aufgaben. Ein weiterer großer Vorteil liegt darin, dass Eltern und Kind mehr Zeit füreinander haben. Ramune kann ihr Mittagessen mit ihrer Tochter einnehmen und an Aktivitäten und Veranstaltungen der Tagesstätte teilnehmen. Diese Art des Miteinanders ist für das Wohl von Mutter und Kind von großer Bedeutung.

Ramune glaubt, dass die Arbeitgeber bei der Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf eine wichtige Rolle spielen. Daher sollten Arbeitgeber besser über das Thema informiert werden und insgesamt aufmerksamer und sensibler werden für die verschiedenen Aspekte einer familiengerechten Unternehmenspolitik. Wenn es den Regierungen gelänge, den Unternehmen – allen voran den internationalen Firmen – einen Großteil der Verantwortung für die Kinderbetreuung zu übertragen, wäre dies ein erster Schritt auf dem Weg zu familiengerechteren Arbeitsplätzen, so Ramune.

22. Erfahrungen eines jungen Vaters mit dem Vaterschaftsurlaub

Vorgestellt vom „Office of Equal Opportunities Ombudsperson“ Litauen

Interviewte Person: Vytautas S., männlich

Darstellungsform des Interviews:

Zusammenfassung des Interviews durch den Autor / die Autorin sowie Originalzitate

In welchen Bereichen hat der Beschäftigte Unterstützung erhalten?

- Unterstützung des Unternehmens in der Elternzeit / in der Kinderbetreuung
- Flexible Arbeitsregelungen
- Andere Bereiche: weitere Unterstützungsangebote vom Unternehmen für Väter / Mütter, die in Elternzeit sind oder die Arbeit aufgrund der Kinder unterbrechen

Vytautas, 34 Jahre, ist leitender Mitarbeiter bei dem Büromittelhersteller Office System. Er ist seit sieben Jahren für das Unternehmen tätig, ist loyal und zählte von Anfang an zu den Beschäftigten mit großer beruflicher Perspektive. Vytautas entschied sich nach der Geburt seines ersten Kindes, Elternurlaub zu nehmen. Er bezeichnet diese Zeit als beglückende Erfahrung, aber auch als Herausforderung. Vytautas wusste, dass es schwierig würde, weil er der erste Mann im Unternehmen war, der diesen Entschluss fasste. Er verhandelte einige Monate lang mit seinen Vorgesetzten. Diese waren der Meinung, dass Vytautas im Unternehmen nicht zu ersetzen wäre, weil man wichtige Kunden verlieren würde, zu denen Vytautas engen Kontakt pflegte. Die anderen Beschäftigten reagierten unterschiedlich auf seine Entscheidung, Vaterschaftsurlaub zu nehmen, und hatten in jedem Fall erhebliche Bedenken angesichts der Tatsache, dass das Baby von einem Mann betreut werden sollte.

Vytautas nahm schließlich drei Monate Vaterschaftsurlaub und wollte diesen Urlaub dann verlängern, weil er jeden Tag mit seinem Kind genoss. Er baute eine enge Bindung zu dem Baby auf und fühlte sich als wichtiger Bezugsperson im Leben seines Kindes. Glücklicherweise räumten ihm seine Vorgesetzten zumindest eine flexiblere Arbeitsregelung ein: Vytautas konnte weitere zwei Monate lang jeweils zwei Tage pro Woche im Büro und an den restlichen drei Tagen zu Hause arbeiten.

In den litauischen Gesetzen zur Vaterschafts- bzw. Mutterschaftszeit gibt es den Begriff „Elternzeit“ nicht. Stattdessen werden die Begriffe Mutterschafts- bzw. Vaterschaftsgeld und Erziehungsurlaub verwendet. Das Arbeitsgesetzbuch der Republik Litauen sieht einen Erziehungsurlaub vor, der von der Mutter (oder Pflegemutter), dem Vater (oder Pflegevater), der Großmutter, dem Großvater oder anderen Verwandten, die das Kind erziehen, bis zur Vollendung des dritten Lebensjahres des Kindes genommen werden kann.

Das litauische Gesetz zur Sozialversicherung für Krankheit und Mutterschaft gewährt der Mutter einen Mutterschutz von insgesamt 126 bis 140 Kalendertagen vor und nach der Geburt des Kindes bei voller Lohnfortzahlung. Nach dieser Zeit erhält eins der zuvor genannten Familienmitglieder bis zur Vollendung des ersten Lebensjahres des Kindes ein Mutterschafts- / Vaterschaftsgeld. In Litauen beträgt das Elterngeld nach der Mutterschutzfrist bis zur Vollendung des ersten Lebensjahres des Kindes 100 % und bis zur Vollendung des zweiten Lebensjahres 85 % des zustehenden Arbeitsentgelts des Leistungsempfängers.

Nach seinem Vaterschaftsurlaub fühlt sich Vytautas stärker ins Familienleben eingebunden und hat ein stärkeres Bewusstsein für die Bedürfnisse seiner Familie entwickelt. „Sie sehen

Aspekte in der Entwicklung Ihres Kindes, die Sie verpassen würden, wenn Sie das Kind nur nach 17 Uhr sehen könnten. Das kann man nur verstehen, wenn man es selbst erlebt“, sagt er.

Das größte Problem war für Vytautas, dass er die Arbeit vermisst hat. Aber nicht nur die Arbeit an und für sich, denn man „lebt in einem bestimmten Kontext, wenn man arbeitet – sozusagen in einer Gemeinschaft. Wenn man zu Hause bleibt, ist man dagegen aus dieser Gemeinschaft ausgeschlossen“.

Aufgrund der Art der Arbeit ist die Fluktuation im Unternehmen Office System groß. Die Erfahrung mit Vytautas hat dem Arbeitgeber gezeigt, welche Vorteile es bietet, wenn Beschäftigte im Unternehmen gehalten werden können und sie nach dem Elternurlaub an den Arbeitsplatz zurückkehren. Die Einstellung neuer Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen ist mit Schulungen, Anwerbungskosten und einer Eingewöhnungsphase verbunden. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die zurückkehren, sind dagegen eingearbeitet, kennen die Abläufe und fügen sich nahtlos wieder in das Arbeitsumfeld ein. Eltern flexible Regelungen zu gewähren, stärkt die Personalbindung und verschafft somit auch dem Unternehmen Vorteile.

Vytautas ist der Meinung, dass der Elternurlaub für Beschäftigte eine positive Erfahrung sein sollte. Eine repräsentative landesweite Umfrage in Litauen hat jedoch ergeben, dass die Hälfte der litauischen Frauen und Männer es nicht für gut hält, dass sich der Vater für ein oder zwei Jahre lang um ein neugeborenes Baby kümmert und die Mutter arbeitet. Nach Ansicht von Vytautas stammt diese Meinung noch aus der Zeit und Ideologie der Sowjetunion und baut auf Stereotypen auf.. Er empfiehlt, vor der Entscheidung für den Elternurlaub einige wichtige Faktoren zu prüfen.

So sollte man sich Zeit nehmen, um sich gründlich über die mit dem Elternurlaub verbundenen Rechte und Pflichten zu informieren: Welche Ansprüche können geltend gemacht werden? Welche Ankündigungsfristen sind einzuhalten? Wie kann man während des Elternurlaubs eine gute Kommunikation mit dem Arbeitgeber aufrechterhalten? Außerdem rät Vytautas den Unternehmen, zu realisieren, dass es auch für sie mit großen Vorteilen verbunden ist, erfahrene Beschäftigte zu halten. Daher sollte der Arbeitgeber Eltern nicht nur in der Zeit vor und nach der Geburt unterstützen, sondern sie auch dazu anregen, in bezahlter Beschäftigung zu bleiben.

Zurzeit verbessert Office System seine Leitlinien und Maßnahmen für eine familiengerechte Unternehmenspolitik, indem das Unternehmen „bewährte Praktiken im Personalwesen“ anwendet und versucht, so flexibel wie möglich auf die Bedürfnisse von Eltern einzustellen.

23. Flexible Arbeitszeitregelung für Betreuung der älteren Mutter

Vorgestellt vom „Office of Equal Opportunities Ombudsperson“ Litauen

Interviewte Person: Armantas J., männlich

Darstellungsform des Interviews:

Zusammenfassung des Interviews durch den Autor / die Autorin sowie Originalzitate

In welchen Bereichen hat der Beschäftigte Unterstützung erhalten?

- Flexible Arbeitsregelungen
-

Armantas ist Geschäftsmann mit Karrierechancen. Er ist kaufmännischer Leiter der STREFA Limited Liability Company, die im März 1995 in Vilnius gegründet wurde. Zurzeit hat das Unternehmen 52 Beschäftigte, davon nur 17 Frauen. Eine von ihnen leitet die Verwaltung. STREFA liefert Geräte und Materialien für Industrie-, Transport-, Bau- und Energietechnikunternehmen wie z. B. die litauische Eisenbahngesellschaft Lietuvos gelezinkeliai, eine Aktiengesellschaft. Hauptaufgabe des Unternehmens ist der Großhandel mit Komponenten für den Eisenbahnoberbau, Ersatzteilen, Schutz- und Befestigungseinrichtungen etc.

Vor einigen Jahren konnte Armantas' Mutter wegen ihres hohen Alters von 87 Jahren und einer geriatrischen Erkrankung nicht mehr alleine leben, so dass für betreutes Wohnen gesorgt werden musste. Armantas und seine Familie holten seine Mutter zu sich nach Hause. Zuerst wollte seine Mutter dorthin zurückkehren, wo sie jahrelang gelebt hatte. Sie verweigerte die Nahrungsaufnahme und kapselte sich ab. Nach einigen schlimmen Erlebnissen beschloss Armantas, die Hilfe staatlicher Sozialdienste in Anspruch zu nehmen. Pflegeleistungen für ältere Menschen werden in Litauen in der Regel von den Kommunen und ihren Zentren für Sozialdienste angeboten, deren Dienstleistungen vom Staat finanziert werden. Eine dieser Leistungen, die häusliche Betreuung (sogenannte soziale Betreuung), wird an höchstens zehn Stunden pro Woche erbracht. Das ist für Menschen mit schweren Krankheiten natürlich nicht ausreichend, so dass ältere Menschen in Litauen meistens von den Kindern gepflegt werden. Wie Armantas ausführt, ist die zusätzliche Betreuung der betreuungsbedürftigen Angehörigen durch Sozialarbeiterinnen und Sozialarbeitern für die betroffenen Familien jedoch eine große Hilfe und unerlässlich.

Die Frauen vom Zentrum für Sozialdienste in Vilnius leisteten gute Arbeit, und seiner Mutter ging es zunächst eine Weile recht gut. Ein Beschäftigter der Sozialdienste kam regelmäßig und verbrachte Zeit mit ihr. Doch schon bald bestand sie darauf, dass ihr Sohn in ihrer Nähe sein und sich um sie kümmern sollte. Armantas versuchte, sie zu verstehen, und erklärt: „Niemand kann Ihre Lieben so betreuen wie Sie selbst. Wegen meiner anstrengenden, zeitintensiven Arbeit konnte ich mich aber eigentlich nicht um meine Mutter kümmern. Die Vorstellung, dass ein geliebter Mensch respektlos behandelt wird, beunruhigte mich jedoch sehr und löste Schuldgefühle in mir aus. Daher nahm ich mir vor, mich so gut wie möglich selbst um meine Mutter zu kümmern.“ Daher versuchte er, mit seinem Arbeitgeber eine Lösung zur Vereinbarung seiner Pflegeaufgaben mit seiner Berufsarbeit zu finden.

Armantas wusste, dass seine Kolleginnen und Kollegen und besonders seine Vorgesetzten ihn nicht verstehen würden und unzufrieden wären, auch wegen der zusätzlichen Arbeit, die aufgrund einer spezifische Lösung für seine private Situation auf sie zukommen könnte. Daher musste er sein Leben so organisieren, dass den anderen keine großen Nachteile entstanden. Er war sehr froh darüber, dass sein Arbeitgeber letztendlich positiv auf seinen

Entschluss reagierte. Nach einigen Verhandlungen erhielt Armantas die Erlaubnis, auf Basis einer festen Vereinbarung eine bestimmte Stundenzahl in Telearbeit von zu Hause aus zu arbeiten. In Litauen sind flexible Arbeitszeitvereinbarungen durch nationale Gesetze (Arbeitsgesetzbuch) geregelt. Da Armantas in seiner Arbeitszeit mindestens vier Stunden täglich bei seiner Mutter verbringen muss, willigte sein Arbeitgeber ein, dass sich Armantas an drei Tagen pro Woche um seine Mutter kümmern kann, jedoch online mit dem Büro verbunden sein muss. Während der Zeit, die Armantas zu Hause verbringt, bemüht er sich, seiner Mutter zu helfen, so selbstständig wie möglich zu sein und gesellschaftlich und körperlich möglichst aktiv zu sein.

Armantas ist dankbar, dass sein Arbeitgeber ihm eine flexible Arbeitszeitregelung gewährt. Er betont „Das war eine harte Zeit. Ich habe jedoch sehr viel gelernt und erkannt, wie wichtig die Unterstützung des eigenen Teams und des Arbeitgebers ist“, betont Armantas.

Armantas ist aufgrund seiner persönlichen Erfahrungen überzeugt, dass Regierungen Unternehmen und Arbeitgeber ermuntern oder sogar verpflichten sollten, entsprechende Unterstützung anzubieten. Die gesetzlichen Vorschriften zu Sozialdienstleistungen oder Vereinbarungen für Arbeitgeber sollten zum Beispiel Anforderungen an das effektive Management, die Überwachung und Bereitstellung von Hilfen für Mitarbeiter/innen festlegen, die bestimmte Arbeitszeitvereinbarungen oder besondere Dienstleistungen benötigen.

24. Flexible Arbeitszeiten für Betreuung einer Behinderten Tochter

Vorgestellt vom „Office of Equal Opportunities Ombudsperson“ Litauen

Interviewte Person: Agne R., weiblich

Darstellungsform des Interviews:

Zusammenfassung des Interviews durch den Autor / die Autorin sowie Originalzitate

In welchen Bereichen hat die Beschäftigte Unterstützung erhalten?

- Betreuungsmöglichkeiten für Familien mit älteren Angehörigen oder Menschen mit Behinderung
- Flexible Arbeitsregelungen
- Schulungen / Wiedereingliederungsmaßnahmen für Beschäftigte, die nach einer längeren Familienphase wieder ins Berufsleben zurückkehren

Agne arbeitet seit 2007 als Vertriebsleiterin in dem Unternehmen „My Perfume“, das 29 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter beschäftigt. Das Unternehmen vertreibt Körper- und Hautpflegeprodukte und ist bestrebt, eine gleichbleibend hohe Qualität und Wirksamkeit seiner Produkte zu gewährleisten. Diese Produkte werden aus den besten traditionellen ebenso wie neu entdeckten natürlichen Inhaltsstoffen hergestellt.

Agne hat drei Kinder, von denen das jüngste, eine 23jährige geistig behinderte Tochter, sie vor besondere Herausforderungen stellt. Agne ist alleinerziehend. Ihr Ehemann verließ sie, als sie von der geistigen Behinderung des Mädchens erfuhr. Hilfestellung erhält sie nur von ihrer ältesten Tochter, die sich allerdings auch um ihre eigene Familie kümmern muss. Agne arbeitete jahrelang als Buchhalterin in einem großen Schuhgeschäft. Ihre Vorgesetzten stellten sie eines Tages vor die Entscheidung „Arbeit oder Tochter“, weshalb sie das Unternehmen verlassen musste. Von 2004 bis April 2007 war sie nicht erwerbstätig. Sie berichtet von traurigen Erfahrungen: „In dieser Zeit musste ich feststellen,

dass mich wegen meiner besonderen Situation niemand einstellen wollte, nicht einmal für Nacharbeit. Wahrscheinlich lag es auch daran, dass ich schon eine Weile arbeitslos war.“

Agne fährt fort: „Wenn man ein behindertes Kind hat, ist es schwieriger, bei der Arbeit immer zuverlässig zu sein. Unternehmen, insbesondere produzierende Betriebe, müssen jedoch wissen, dass sie sich auf ihre Beschäftigten verlassen können.“

Nachdem sie das Stellenangebot von „My Perfume“ erhalten hatte, bat sie um ein Mindestmaß an Flexibilität (einmal pro Woche eher gehen etc.) und versprach, alles zu tun, um diese Zeit wieder aufzuholen. Ihr Arbeitgeber brachte ihr viel Verständnis entgegen und einigte sich mit ihr auf eine sehr flexible Regelung. Außerdem bot er ihr an, ihre Tochter in das sogenannte „Elternzimmer“ – eine innovative Initiative des Arbeitgebers – mitzunehmen, damit sie und ihr Kind mehr Kontakt hätten und sich wohler fühlten.

Agne hatte erlebt, mit welcher Ablehnung andere Menschen auf die Behinderung ihres Kindes reagierten, und sie litt unter den neugierigen Blicken und Kommentaren, mit denen sie und ihr Kind in vielen Situationen konfrontiert waren. Daher befürchtete sie, die gleichen Reaktionen auch am Arbeitsplatz zu erleben. Agne sagt, dass die Gesellschaft andersartige Menschen nicht akzeptiert und ihnen keinen Raum lässt. Das hat sie als Mutter sehr geprägt, und sie hatte die allgemeine Vorstellung von dem, was als normal angesehen wird, übernommen. Dadurch verstärkte sich ihr Schamgefühl wegen der Andersartigkeit ihres Kindes, und sie vermied es, ihr Kind in der Öffentlichkeit zu zeigen.

Seit sie bei „My Perfume“ arbeitet, hat für sie ein neues Leben begonnen. Sie hätte sich niemals vorgestellt, einen derart sensiblen, intelligenten und aufmerksamen Arbeitgeber zu finden. Das Unternehmen gewährte Agne nicht nur eine flexible Arbeitszeitregelung und zusätzliche gemeinsame Zeit mit der Tochter am Arbeitsplatz, sondern beschloss zudem, „Pflegegeld“ (Barzahlung) zu zahlen. Das Pflegegeld ist in Litauen die häufigste Art der sozialen Unterstützung. Darüber hinaus können Menschen mit begrenzten finanziellen Mitteln Lohnfortzahlung im Krankheitsfall sowie Erwerbsunfähigkeitsrente oder Altersrente beziehen.

Agne erklärt, dass Privatunternehmen in Litauen zurzeit erste Schritte auf dem Weg zur Einführung einer familiengerechten Unternehmenspolitik einleiten. Diese Initiativen sollen das Bewusstsein für die soziale Verantwortung steigern, sie schaffen einen Mehrwert für die Firmen selbst, für das Land und für die Menschen, und regen Unternehmen an, Grundsätze der verantwortungsvollen Unternehmensführung in ihren Betrieben zu verankern.

25. Flexible Arbeitsregelungen und Unterstützung für Familien helfen der Familie und dem Arbeitgeber

Vorgestellt von „European Partnership“, Litauen

Interviewte Person: Aldas R., männlich

Darstellungsform des Interviews:

Zusammenfassung durch den Autor / die Autorin

In welchen Bereichen hat der Beschäftigte Unterstützung erhalten?

- Flexible Arbeitsregelungen
- Anderer Bereich: finanzielle Unterstützung durch den Arbeitgeber



Aldas R. arbeitet als IT-Systemanalytiker bei JSC „Omnitel“, einer der größten Telekommunikationsgesellschaften im Baltikum und Mitglied der „TeliaSonera“-Gruppe. Aldas berichtet gern von seinen Erfahrungen mit seinem familienfreundlichen Arbeitgeber. Mittlerweile nutzen alle Beschäftigten mit Kindern die Vorteile der familiengerechten Unternehmenspolitik. Gemeinsam mit seiner Frau Ramune zieht Aldas drei Kinder groß – den neunjährigen Sohn Lukas und die fünfjährigen Zwillingsschwestern Rusne und Agne.

Aldas lebt in Kaunas, doch das Hauptbüro für IT-Fachkräfte von JSC „Omnitel“ befindet sich im 100 Kilometer entfernten Vilnius. Aldas hat die Möglichkeit, entweder im Büro in Kaunas oder Vilnius oder auch zu Hause zu arbeiten. Sein Arbeitgeber hat erkannt, dass es nicht auf den Ort ankommt, an dem die Arbeit verrichtet wird, sondern auf die qualifizierte und pünktliche Erfüllung der Aufgaben. Aldas fährt an mehreren Tagen pro Woche nach Vilnius, bei Bedarf auch öfter, weil er seine Arbeitsaufträge aktualisieren und seine Aufgaben detailliert festlegen muss. Außerdem muss er komplizierte Angelegenheiten gemeinsam mit Kolleginnen und Kollegen klären.

Sein Unternehmen gibt ihm die Möglichkeit, im Rahmen flexibler Arbeitszeiten Telearbeit zu verrichten. Mittels Informationstechnologie und Computernetzwerken kann Aldas sich zu Hause oder an einem anderen Ort über das Internet ins Informationssystem von Omnitel einloggen und seiner Arbeit nachgehen. Das verschafft Aldas viele Vorteile, denn er kann Beruf und Privatleben besser miteinander vereinbaren. Morgens kann Aldas seine Kinder in den Kindergarten und die Schule bringen und sie am Abend abholen. Wenn ein Kind krank wird, kann er es zum Arzt bringen und die Arbeit abends erledigen.

Da Aldas seine Zeit frei einteilen kann, versucht er, sie möglichst effektiv und produktiv zu nutzen. Diese flexible Arbeitsweise kommt auch dem Unternehmen zugute. Selbst als Aldas einmal bei seinem kranken Kind im Krankenhaus bleiben musste, konnte er mit seinen Kolleginnen und Kollegen in Kontakt bleiben, um ein aktuelles Problem zu lösen. Als der kleine Patient schlief, loggte Aldas sich ins Netzwerk ein und kümmerte sich um die Angelegenheit.

Als Aldas Kinder geboren wurden, gab es in Litauen noch keine gesetzlichen Bestimmungen zum Vaterschaftsurlaub. Sein Arbeitgeber hat sich jedoch schon immer bemüht, auf die Bedürfnisse des Personals einzugehen. Abgesehen vom Angebot der Telearbeit zahlte JSC „Omnitel“ aus eigener Initiative Unterstützungsgeld an Beschäftigte mit einem neugeborenen Kind. Als sein erstes Kind zur Welt kam, erhielt Aldas von seinem

Arbeitgeber 1.500 Litas, bei der Geburt der Zwillinge 3.000 Litas. Der Mindestlohn in Litauen beträgt 800 Litas.

JSC „Omnitel“ bietet erziehenden Beschäftigten zudem zusätzliche Anreize nach Artikel 214 des litauischen Arbeitsgesetzbuches an.⁴

Da Aldas drei Kinder erzieht, erhält er vom Arbeitgeber zwei zusätzliche bezahlte Urlaubstage. Seine Frau Ramune arbeitet als Verwaltungsangestellte in dem Unternehmen „Jurby“ und nimmt ebenfalls diesen Urlaub in Anspruch. Aldas freut sich, dass er die Urlaubstage in Absprache mit seinen Kolleginnen und Kollegen zu einem für die Familie günstigen Zeitpunkt nehmen kann. Seine Familie nutzt den zusätzlichen Urlaub auf unterschiedliche, kreative Weise. Manchmal verbringt die ganze Familie ein langes Wochenende auf dem Land oder am Meer. Manchmal nehmen Ramune und Aldas die freien Tage wechselweise. Die Kinder freuen sich immer sehr, wenn eins der Elternteile zu Hause bleibt.

Wenn es nicht nötig ist, nimmt Aldas den zusätzlichen Urlaub, den die Beschäftigten als „Muttertage“ bezeichnen, nicht in Anspruch. Aus Loyalität gegenüber dem Arbeitgeber will er das Angebot nicht über Gebühr nutzen, erklärt er mit einem Lächeln. Die so genannten „Muttertage“ werden im Unternehmen sowohl von Vätern als auch Müttern gern in Anspruch genommen und führen nicht zu Problemen mit anderen Beschäftigten. Durch diesen Urlaub entsteht den Kolleginnen und Kollegen keine Mehrbelastung, weil Aldas seine Arbeit so organisiert, dass er sämtliche Aufgaben selbst erfüllen kann.

Aldas ist der Ansicht, dass die vom Arbeitgeber angebotenen Möglichkeiten zur besseren Vereinbarung von Beruf und Familie die Familienbande stärken, für eine bessere Kommunikation sorgen und das Verständnis unter Eltern und Kindern verbessern. Mit der Unterstützung von Beschäftigten mit kleinen Kindern und der Einführung verschiedener familiengerechter Maßnahmen leistet JSC „Omnitel“ zudem einen wichtigen Beitrag zu seinem Marketing. Das Firmenimage verbessert sich kontinuierlich, was es für JSC „Omnitel“ leichter macht, qualifizierte Arbeitskräfte anzuwerben und ans Unternehmen zu binden. Das bringt Vorteile für alle Beteiligten.

4 Gemäß dieser Gesetzesbestimmung (Arbeitsgesetzbuch der Republik Litauen, Artikel 214 „Zusätzliche Rechte für Erziehende“) „erhalten Beschäftigte, die ein behindertes Kind bis 18 Jahre oder zwei Kinder unter zwölf Jahren erziehen, zusätzlich einen Tag Urlaub im Monat (oder ihre wöchentliche Arbeitszeit wird um zwei Stunden verkürzt). Beschäftigte, die drei oder mehr Kinder unter zwölf Jahren erziehen, haben Anspruch auf zwei zusätzliche Urlaubstage (oder ihre wöchentliche Arbeitszeit wird um vier Stunden verkürzt); in dieser Zeit erhalten sie vom Arbeitgeber ihr durchschnittliches Gehalt“. Üblicherweise einigt sich der Beschäftigte bereits vorab mit seinem Arbeitgeber auf die zusätzlichen Urlaubstage oder die verkürzte Arbeitszeit.

26. Familiengerechter Arbeitsplatz mit „Mini-Kindergarten“

Vorgestellt von „European Partnership“, Litauen

Interviewte Person: Egle V., weiblich

Darstellungsform des Interviews: Zusammenfassung des Interviews durch den Autor / die Autorin sowie Originalzitate

In welchen Bereichen hat die Beschäftigte Unterstützung erhalten?

- Kinderbetreuung
- Flexible Arbeitsregelungen
- Anderer Bereich: vom Arbeitgeber organisierte Treffen und Feiern



Egle V. lebt in Jurbarkas, einer Stadt im Südwesten von Litauen. Egle ist 34 Jahre alt und glückliche Mutter von drei Kindern – der achtjährigen Paulina, der vierjährigen Elena und der einjährigen Agne. Gemeinsam mit ihrem Ehemann versucht Egle, die beste Lösung für eine Aufteilung aller Erziehungspflichten zu finden und diese Pflichten mit ihrer Arbeit zu vereinbaren.

Egle arbeitet als Buchhalterin in einem Geschäft, das zu dem Privatunternehmen „Pas Agota“ von Birute Gardauskiene in Jurbarkas gehört. Egle ist bereits seit zehn Jahren für das Unternehmen tätig. Als 2001 ihr erstes Kind geboren wurde, nahm sie Mutterschaftsurlaub, bis die Tochter anderthalb Jahre alt war. Dann beschloss Egle, an den Arbeitsplatz zurückzukehren: „Ich habe meine Arbeit und meine Kolleginnen und Kollegen sehr vermisst. Wir sind wie eine große Familie“, sagt Egle. Allerdings hatte sie damals ein Problem: Die Tochter war oft krank, und es war daher nicht ratsam, sie im Kindergarten unterzubringen. Egles Eltern waren berufstätig, die Schwiegereltern lebten in einer anderen Stadt. Eigentlich wäre es die beste Lösung gewesen, wenn Egle eine Weile bei ihrer Tochter zu Hause geblieben wäre. Ihr Wunsch, wieder zu arbeiten, war jedoch zu groß. Egle fand schließlich eine Babysitterin, der sich um das Kind kümmerte, bis es drei Jahre alt war und in den Kindergarten gehen konnte. „Die Firmeninhaberin hat mich sehr unterstützt. Sie ist ein sehr warmherziger Mensch und fragt mich und die anderen Beschäftigten regelmäßig, wie es unseren Familien geht, ob alles in Ordnung ist oder ob wir vielleicht Probleme haben.“

Der Kindergarten schließt um 17 Uhr, und die Arbeit bei „Pas Agota“ endet werktags um 18 Uhr und samstags um 14 Uhr. Ebenso wie andere Frauen im Unternehmen musste Egle eher gehen, um ihr Kind abzuholen. „Mein Mann ist Lkw-Fahrer und kommt erst sehr spät nach Hause. Also bin ich diejenige, die Kinderbetreuung und Beruf unter einen Hut bringen muss.“ Egle wurde dabei von ihrem Arbeitgeber umfassend unterstützt. Sie durfte früher gehen, um das Kind rechtzeitig vom Kindergarten abzuholen und konnte einen Tag freinehmen, wenn das Kind krank war. Auch den gesetzlich vorgesehenen zusätzlichen Urlaubstag nahm Egle in Anspruch.⁵

Da das Geschäft auch samstags geöffnet ist, brachte Egle ihr Kind mit zur Arbeit. „Die Inhaberin stellte uns im Dachgeschoss des Gebäudes einen Raum mit Spielzeug zur Verfügung. Dort können die Kinder spielen, während wir arbeiten. Wir fühlen uns natürlich besser, wenn wir wissen, dass die Kinder hier gut aufgehoben sind.“ Den Raum hatte der

⁵ Für die gesetzliche Grundlage siehe Fußnote 4.

Arbeitgeber selbst auf dem Betriebsgelände als „Mini-Kindergarten“ eingerichtet, und die Beschäftigten kümmern sich abwechselnd selbst um die Beaufsichtigung der Kinder.

Dieses vom Arbeitgeber geschaffene familiengerechte Umfeld war zusätzlicher Anreiz für Egle, zwei weitere Kinder zu bekommen. „Ich habe gemerkt, dass ich beides bewältigen kann – Kinderbetreuung und Beruf. Das haben wir der Inhaberin zu verdanken.“ Nach der Geburt ihres zweiten Kindes ging Egle für ein Jahr in Elternurlaub. Anschließend kümmerte sich ein Babysitter um das Kind, wenn sie arbeitete, und die ältere Tochter ging in den Kindergarten. Neben den beiden gesetzlich vorgesehenen zusätzlichen Urlaubstagen nahm sie auch den längeren Urlaub in Anspruch, der vom Arbeitgeber angeboten wurde. „Die Firmenleitung sagt uns immer, dass wir mehr Zeit mit unseren Kindern verbringen sollen.“

Das Unternehmen „Pas Agota“ organisiert seit vielen Jahren Weihnachtsfeiern für seine Beschäftigten und deren Familien in einer vom Arbeitgeber gemieteten Halle. Alle Beschäftigten und ihre Angehörigen wählen ein Motto für das fröhliche Weihnachtsfest, basteln Masken und machen sich gegenseitig kleine Geschenke. Der Geburtstag aller Beschäftigten und der Firmeninhaberin werden an zwei Tagen im Jahr gefeiert. Es gibt eine gemeinsame Feier für alle, die im ersten Halbjahr Geburtstag haben, und eine weitere Feier für jene, deren Geburtstag in die zweite Jahreshälfte fällt. Diese Entscheidung haben die Beschäftigten selbst getroffen, da sonst zu häufig gefeiert würde. Schließlich fallen in jedem Monat Geburtstage an.

Diese Veranstaltungen finden im Haus der Inhaberin statt, und sämtliche Beschäftigten, ihre Ehepartner und Kinder sind eingeladen. Neben den Geburtstagsfeiern organisiert der Arbeitgeber noch andere Veranstaltungen für seine Beschäftigten und deren Familien. „Wir haben sehr viel Spaß zusammen. Es kommt überhaupt nicht das Gefühl auf, dass einer der Chef und ein anderer nur einfacher Mitarbeiter ist. Wir sind wie eine große Familie, die Freud und Leid teilt“, sagt Egle.

Zurzeit ist Egle in Elternzeit mit ihrem dritten Kind, das ein Jahr alt ist. „Auch wenn ich gerade nicht arbeite, gehe ich oft mit meinen Kindern beim Geschäft vorbei, um meine Kolleginnen und Kollegen und die Inhaberin zu besuchen. Wir trinken Kaffee und reden über die Arbeit und das Leben. Es ist ein Ort, an den ich immer gerne zurückkehre.“

27. Die Vorteile der Telearbeit für Menschen mit familiären Verpflichtungen

Vorgestellt von „European Partnership“, Litauen

Interviewte Person: Svajunas A., männlich

Darstellungsform des Interviews:

Zusammenfassung des Interviews durch den Autor / die Autorin sowie Originalzitate

In welchen Bereichen hat der Beschäftigte Unterstützung erhalten?

- Unterstützung des Unternehmens in der Elternzeit / in der Kinderbetreuung
- Flexible Arbeitsregelungen
- Anderer Bereich: vom Arbeitgeber organisierte Treffen und Feiern

Der 37jährige Svajunas A. arbeitet als technischer Berater für das Unternehmen JSC „Festo Lietuva“, das auf hydraulische und elektrische Automationstechnologie spezialisiert ist. „Festo Lietuva“ ist Teil des weltweit tätigen Konzerns „Festo“. Zusammen mit seiner 36jährigen Ehefrau Elena zieht Svajunas zwei Kinder groß, die siebenjährige Vaiva und die anderthalbjährige Simona. Er ist mittlerweile seit über elf Jahren bei „Festo Lietuva“ beschäftigt. In den ersten Jahren arbeitete er in der Niederlassung in Kaunas und wohnte dort auch mit seiner Familie. Dann beschloss das Unternehmen, dauerhaft einen Vertreter für Westlitauen (Region Klaipeda) in Klaipeda einzusetzen, und man schlug Svajunas vor, diese Funktion zu übernehmen und nach Klaipeda umzuziehen. Nach mehreren Gesprächen mit seiner Frau willigte Svajunas ein, gemeinsam mit seiner Familie nach Klaipeda zu ziehen. Seine Frau stammte aus der Gegend, so dass sie dort Familie und Freunde hatten. JSC „Festo“ übernahm die bewährte Praxis der internationalen „Festo“-Büros, also ein kleines Vertretungsbüro in den Privathäusern der Beschäftigten einzurichten. So schlug der Arbeitgeber Svajunas vor, seinen Arbeitsplatz nach Hause zu verlegen. Svajunas gefiel die Idee. Das Unternehmen half ihm, in Klaipeda eine Wohnung zu kaufen und in einem der Zimmer ein Büro einzurichten. Außerdem stellte es ihm ein Mobiltelefon, einen PC, weitere Bürogeräte und einen Firmenwagen zur Verfügung.

Da ein technischer Mitarbeiter häufig Kunden besuchen muss, bestand für das Unternehmen keine Notwendigkeit, ein Büro in eigenen Räumlichkeiten zu eröffnen. Svajunas arbeitet nun schon seit zehn Jahren in Telearbeit und ist glücklich darüber, weil er seine Zeit selbständig einteilen und Beruf und Familie besser miteinander vereinbaren kann. Diese Arbeitsbedingungen sind für ihn sehr günstig, vor allem, weil seine Kinder noch klein sind. Sind sie einmal krank und müssen ins Krankenhaus gebracht werden, kann er seine Arbeit so planen, dass er seine Familie unterstützen und gleichzeitig seine beruflichen Pflichten erfüllen kann. Svajunas sagt lachend: „Meine Kolleginnen und Kollegen ziehen mich immer mit meinen Arbeitsbedingungen auf. Sie sagen, dass ich nur aufstehen und in meine Flipflops schlüpfen muss, und schon bin ich im Büro.“

Wie Svajunas erklärt, bringt diese Arbeitssituation jedoch auch einige Nachteile mit sich. Da er Kunden betreut, muss er sie gelegentlich auch persönlich besuchen, zum Beispiel um „Festo“-Produkte vorzustellen oder bestimmte Kundenwünsche zu erfüllen. In diesen Fällen muss Svajunas die Zusammenkünfte am Kundenstandort, in einem Café oder einem Bildungszentrum abhalten, weil er seine Kunden nicht ins häusliche Büro einladen kann. Dort spielen die Kinder.

Einmal in der Woche (freitags) fährt Svajunas zur Hauptniederlassung von JSC „Festo“ ins rund 200 Kilometer entfernte Kaunas. Außerdem finden Besprechungen in Kaunas statt, wenn die Firmenleitung, die sonst in der Niederlassung in Finnland tätig ist, nach Kaunas kommt. Diese Besprechungen werden stets im Voraus geplant, sodass Svajunas sich gut darauf einstellen kann.

Svajunas' Ehefrau arbeitet als Buchhalterin unter ähnlichen Bedingungen. Ihr Arbeitsvolumen ist nicht sehr groß, und auch sie arbeitet zu Hause. Die familiäre Situation ist damit ziemlich außergewöhnlich, denn die kleinen Töchter werden von Mutter und Vater betreut. Die Eltern haben beschlossen, ihre Kinder nicht in einem Kindergarten, einer Tagesstätte oder bei einem Babysitter unterzubringen. Das finnische Recht verpflichtet Unternehmen mit 30 oder mehr Beschäftigten, ein Programm für die Gleichstellung der Geschlechter mit Maßnahmen zur Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf aufzustellen. Daher werden alle innovativen Maßnahmen in diesem Bereich toleriert, anerkannt und sogar von der Geschäftsleitung der JSC „Festo“, die das Unternehmen seit fünf Jahren führt, gefördert.

In Litauen wurde ein neues Gesetz erlassen, das Folgendes vorsieht: Väter eines neugeborenen Kindes haben (bis zur Vollendung des ersten Lebensmonats des Kindes) Anspruch auf einen einmonatigen Vaterschaftsurlaub und auf Vaterschaftsgeld in Höhe von 100 % des ausgleichenden Arbeitsentgelts für diesen Zeitraum. Alle Beschäftigten in dem Unternehmen haben diesen Urlaub genommen. Svajunas nahm den einmonatigen Vaterschaftsurlaub bei der Geburt seiner Tochter Simona. Seiner Meinung nach ist der erste Lebensmonat eines Kindes für die Familie von entscheidender Bedeutung. In dieser Zeit entwickeln beide Elternteile erste Bindungen zu dem Baby, und die Mutter spürt die Unterstützung durch den Vater. Das stärkt die familiären Beziehungen. Darüber hinaus gibt JSC „Festo Lietuva“ allen Beschäftigten, die zwei oder mehr Kinder unter zwölf Jahren erziehen, die Gelegenheit, im Einklang mit dem litauischen Arbeitsrecht zusätzlichen Urlaub zu nehmen, der vom Unternehmen bezahlt wird. Dieser zusätzliche Urlaub wird von weiblichen wie männlichen Mitarbeitern in Anspruch genommen.⁶

Wie Svajunas berichtet, veranstaltet das Unternehmen für die Kinder der Beschäftigten jährlich eine Weihnachtsfeier, auf der auch Weihnachtsgeschenke verteilt werden. Vor einigen Jahren organisierte die Firma etwas ganz Besonderes für seine Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter: Gemeinsam mit ihren Familien flogen sie in einem Zeppelin, der für Werbezwecke für einige Tage nach Litauen gebracht worden war, nach Kaunas. Dieses Erlebnis ist für Svajunas unvergesslich. Um die Motivation und Loyalität des Personals zu steigern, organisiert JSC „Festo“ regelmäßig Veranstaltungen für die Beschäftigten und ihre Familien. Alle sollen sich als Teil einer großen Familie fühlen.

6 Für die gesetzliche Grundlage siehe Fußnote 4.

28. Entscheidung der Familie – Mutter und Vater nehmen Wechselweise Teilzeiturlaub⁷

Vorgestellt von „European Partnership“, Litauen

Interviewte Person: Giedrius L., männlich

Darstellungsform des Interviews:

Zusammenfassung durch den Autor / die Autorin sowie Originalzitate

In welchen Bereichen hat der Beschäftigte Unterstützung erhalten?

- Unterstützung des Unternehmens in der Elternzeit / in der Kinderbetreuung
- Anderer Bereich: vom Arbeitgeber organisierte Treffen und Feiern

Giedrius ist 37 jähriger Manager des M. Gumbreviciaus Handels- und Dienstleistungsunternehmens. „Gelsva“ und kehrte vor sechs Monaten aus dem Vaterschaftsurlaub an den Arbeitsplatz zurück. Er war gerne bereit, von seinen Erfahrungen zu berichten.

Zusammen mit seiner Frau Ramune zieht Giedrius zwei Töchter groß – die neunjährige Austeja und die sechsmonatige Meida. Als ihr erstes Kind geboren wurde, ging Ramune in den Elternurlaub. Bei der Geburt der zweiten Tochter war das Gesetz zur Sozialversicherung von Krankheit und Mutterschaft gerade geändert worden.

Gemäß diesen Änderungen (Arbeitsgesetzbuch der Republik Litauen, Artikel 180 „Erziehungsurlaub bis zur Vollendung des dritten Lebensjahres des Kindes“) konnte Giedrius Vaterschaftsurlaub nehmen und Vaterschaftsgeld beziehen, das vom staatlichen Sozialversicherungsfonds der Republik Litauen gezahlt wird.⁸

Der Vaterschaftsurlaub ist für die Familie von großer Bedeutung. Im ersten Lebensmonat des Kindes muss sich die Mutter erholen, und der Vater kann sich um das Kind und den Haushalt kümmern. Vor der gesetzlichen Einführung des Vaterschaftsurlaubs nahmen die Eltern und in einigen Fällen die Großeltern des Kindes (meist die Großmutter) ihren Jahresurlaub oder unbezahlten Urlaub. Heute gibt es viel mehr staatliche Unterstützung.“

Wahrscheinlich ermunterte der einmonatige Vaterschaftsurlaub Giedrius, seine Frau abzulösen, die in den ersten Monaten Mutterschaftsurlaub genommen hatte, und selbst Elternurlaub zu nehmen. Als die Tochter Meida neun Monate alt war, nahm Ramune eine Teilzeitbeschäftigung auf, und Giedrius ging in den Elternurlaub. Vor der Geburt des Babys arbeitete Ramune als Sekretärin bei der Steueraufsicht von Birstonas. Während sie im Mutterschaftsurlaub war, wurde das Amt jedoch in die Steueraufsicht von Prienai eingegliedert, und Ramunes Arbeitsplatz entfiel. Obwohl ihr eine Arbeit ähnlich ihrer vorherigen angeboten wurde, lehnte sie das Angebot ab und nahm eine einfachere Beschäftigung an, bei der Teilzeitarbeit möglich war. Auf diese Weise konnten sich die

7 Gemäß dem Gesetz zur Sozialversicherung für Krankheit und Mutterschaft hat der Elternteil (Adoptivelternteil) oder der Vormund, der in Elternurlaub geht, bis zur Vollendung des zweiten Lebensjahres des Kindes Anspruch auf Zahlung des Elterngelds.

In Litauen beträgt das Elterngeld ab dem Ablauf der Mutterschutzfrist bis zur Vollendung des ersten Lebensjahres des Kindes 100 % und bis zur Vollendung des zweiten Lebensjahres des Kindes 85 %. Ab dem 1. Juli 2010 wird das Elterngeld ab dem Ablauf der Mutterschutzfrist bis zur Vollendung des ersten Lebensjahres des Kindes 90 % und bis zur Vollendung des zweiten Lebensjahres des Kindes 75 % des auszugleichenden Arbeitsentgelts des Leistungsempfängers betragen. Nach dem Gesetz können Männer und Frauen Elternurlaub nehmen.

8 In Litauen wird Männern ein Vaterschaftsurlaub vom Tag der Geburt des Kindes bis zur Vollendung eines Monats gewährt. Das Vaterschaftsgeld beträgt 100 % des auszugleichenden Arbeitsentgelts des Leistungsempfängers.

Eltern abwechselnd um ihre beiden Töchter kümmern und das Geld für den Babysitter sparen. Da Ramune nur halbtags arbeitete, fand Giedrius genug Zeit, ihr neues Haus zu bauen und einzurichten.

Einige von Giedrius' Kollegen waren skeptisch und spöttelten über seinen Entschluss, Elternurlaub zu nehmen. Es war für sie einfach zu ungewöhnlich, dass ein Vater bei den Kindern bleibt, während die Mutter arbeiten geht.

Es gab jedoch auch Beschäftigte, insbesondere Frauen, die den Elternurlaub eines Vater sehr gut fanden und Giedrius viel Respekt entgegenbrachten.

Giedrius selbst ist heute sehr glücklich über seine Entscheidung. Die Beziehungen in der Familie sind sehr eng, beide Elternteile haben sich daran gewöhnt, alle anfallenden Aufgaben zu teilen, und sie konnten das Haus bauen, in dem sie heute leben.

Giedrius erzählt, dass ihn der Elternurlaub ruhiger und selbstbewusster gemacht habe. „Als ich noch arbeitete, musste ich mich zwischen Beruf, Hausbau und der größer gewordenen Familie ‚zerreißen‘. Das hat mir großen Stress bereitet und ich hatte schon jede Hoffnung verloren, das Haus jemals fertig zu bauen. Außerdem hatte ich Schuldgefühle, weil ich mich nicht genug um meine Frau und meine Töchter kümmerte. Der Elternurlaub gab mir die Möglichkeit, alles, was ich tun musste, in Ruhe zu planen und konsequent umzusetzen.“

Das M. Gumbrevicius Handels- und Dienstleistungsunternehmen „Gelsva“, bei dem Giedrius arbeitet, hat Niederlassungen in ganz Litauen – in Vilnius, Kaunas, Klaipeda, Siauliai und Panevezys. Das Unternehmen beschäftigt insgesamt 457 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Selbst in Krisenzeiten versucht Gelsva, loyale und motivierte Beschäftigte zu halten und familiengerechte Arbeitsplätze anzubieten.

Traditionell werden verschiedene Veranstaltungen für Beschäftigte und ihre Familien organisiert. Im Sommer werden alle Beschäftigten eingeladen, einen Aktivurlaub von ein bis zwei Tagen am Meer oder auf einem Bauernhof in verschiedenen Orten Litauens zu verbringen. Dort werden auch Sportwettkämpfe organisiert. Außerdem findet jedes Jahr eine Neujahrsfeier für die Beschäftigten und deren Familien statt. Eine besondere Freude für die Kinder der Beschäftigten ist die alljährliche Weihnachtsaufführung in einem Theater in Kaunas, auf der der Weihnachtsmann Geschenke verteilt.

Giedrius sagt, dass die große Familienfreundlichkeit des Arbeitgebers auch dem Unternehmen zugute kommt: „Man spürt die Harmonie unter den Beschäftigten, ihre Bereitschaft, sich gegenseitig zu helfen, und ihr Interesse, das Unternehmen voranzubringen. Jeder Beschäftigte leistet viel mehr als vom Arbeitgeber verlangt, wenn er das Gefühl hat, dass das Unternehmen nicht nur an seiner Arbeitsleistung, sondern auch an ihm als Mensch interessiert ist.“

29. Familienfreundlicher Arbeitsplatz in öffentlicher Einrichtung

Vorgestellt vom „Sozial Innovation Fund“ Litauen

Interviewte Person: Ruta D., weiblich

Darstellungsform des Interviews: Zusammenfassung des Interviews durch den Autor / die Autorin sowie Originalzitate

In welchen Bereichen hat die Beschäftigte Unterstützung erhalten?

- Unterstützung des Unternehmens in der Elternzeit / in der Kinderbetreuung
- Flexible Arbeitsregelungen



Ruta D. ist 29 Jahre alt und alleinerziehende Mutter des dreieinhalbjährigen Algirdas. Sie ist leitende Fachkraft für Soziales und Meldeangelegenheiten im Bezirk Sanciu der Stadt Kaunas, wo sie seit 2003 arbeitet. Ruta ist eine sehr aktive junge Frau und stets bestrebt, ihre beruflichen Kenntnisse zu erweitern und ihre Qualifikationen zu verbessern. Gleichzeitig kümmert sie sich intensiv um ihren Sohn und versucht, ihm so viel Aufmerksamkeit wie möglich zu widmen.

Die Arbeit in einer öffentlichen Einrichtung ist laut Ruta von großem Vorteil, da ihr Arbeitgeber alle in Litauen erlassenen Gesetze befolgen muss. Als alleinerziehende Mutter hat sie es nicht leicht, insbesondere, da sie acht Stunden am Tag arbeitet und sich gleichzeitig um das Kind kümmern muss. Ruta versucht, sich über alle gesetzlichen Neuregelungen im Bereich Mutterschaft und Kinderbetreuung auf dem Laufenden zu halten und sowohl am Arbeitsplatz als auch im täglichen Leben so viel wie möglich von den gesetzlichen Regelungen zu profitieren.

Nach der Geburt ihres Sohnes nahm Ruta Mutterschaftsurlaub und blieb bei ihrem Sohn, bis er ein Jahr alt wurde. Da ihr Sohn oft krank war, beschloss Ruta, den Mutterschaftsurlaub zu verlängern, bis ihr Sohn zweieinhalb Jahre alt war. Danach nahm sie im Einklang mit dem Arbeitsgesetzbuch⁹ das Recht in Anspruch, an ihren Arbeitsplatz zurückzukehren. „Alle Leute in unserer Abteilung sind sehr freundlich und hilfsbereit, insbesondere die Bezirksleitung. Ich war daher sehr glücklich, dass ich an meinen Arbeitsplatz zurückkehren konnte“, sagt Ruta.

Eine schöne Überraschung war für sie die Entscheidung ihres Arbeitgebers, ihr neue Aufgaben wie die Beratung zu Meldeangelegenheiten und die Organisation von Schulungen am Arbeitsplatz zu übertragen. Davon hatte man sie bereits vor ihrer Rückkehr an den Arbeitsplatz in Kenntnis gesetzt. Die zuständige Mitarbeiterin und ihre Kolleginnen und Kollegen übermittelten ihr alle rechtlichen Informationen, die sie zur Erfüllung ihrer neuen Aufgaben brauchte.

„Es war, als käme ich nach Hause, wo alle schon auf mich warteten und mir helfen wollen“, sagt Ruta. Sie fühlte sich auch in der Zeit des Mutterschaftsurlaubs mit den Geschehnissen an ihrer Arbeitsstätte eng verbunden, da die Bezirksleitung und ihre Kolleginnen und Kollegen sie regelmäßig anriefen, sich nach ihrem Befinden erkundigten und Neuigkeiten erzählten. „Bei uns herrscht eine sehr freundliche Arbeitsatmosphäre. Alle werden von der Chefetage ermuntert, rege zu kommunizieren und einander zu helfen.“

⁹ Arbeitsgesetzbuch der Republik Litauen, Artikel 180 „Erziehungsurlaub bis zur Vollendung des dritten Lebensjahres des Kindes“

Als Ruta die Arbeit wieder aufnahm, musste sie ihren Sohn im Kindergarten anmelden. „Ich habe einen Kindergarten in der Nähe meines Arbeitsplatzes gesucht. Da ich in einem Vorort von Kaunas lebe, war es viel besser für mich, das Kind in der Nähe der Arbeitsstätte unterzubringen und nicht so viel fahren zu müssen. Gerade morgens und abends, wenn der Kindergarten schließt, gibt es viele Staus.“

Da in Litauen Betreuungsplätze für Kleinkinder fehlen, hatte Ruta Glück, einen Platz in Gehweite zu ihrer Arbeitsstätte zu finden. Allerdings hatte sie ein Problem mit den Öffnungszeiten. Ihr Arbeitstag beginnt um 8 Uhr, und gleichzeitig öffnet auch der Kindergarten. Da ihr Sohn recht anfällig ist, war er anfangs oft krank. Manchmal musste Ruta ihn tagsüber vom Kindergarten abholen und direkt zum Arzt bringen. Sie bat die Behörde schriftlich um Erlaubnis, ihren Arbeitstag später beginnen zu können. Gleichzeitig einigte sie sich mit der Bezirksleitung darauf, im Fall unvorhergesehener Ereignisse im Zusammenhang mit dem Kind einige Stunden oder einen Tag freinehmen zu können. Ihren Bedürfnissen wurde viel Verständnis entgegengebracht.

„Alle Beschäftigten, auch die Bezirksleitung, stehen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern mit Kindern sehr wohlwollend gegenüber“, sagt Ruta. Manchmal musste sie ihren Sohn sogar mit zur Arbeit nehmen, wenn sie keine Betreuung für ihn fand. Ihr Sohn durfte sich in ihrem Büro aufhalten, wo er malen und in der eigens für ihn eingerichteten „Kinderecke“ spielen konnte.

Wie Ruta erklärt, hat sie dank ihres familiengerechten Arbeitsumfelds keine Probleme, ihren Beruf und die Betreuung ihres Sohnes miteinander zu vereinbaren. Sie kann bei Problemen mit ihrem Kind jederzeit einige Stunden oder Tage freinehmen. Auch den Urlaub können alle Beschäftigten im Bezirk Sanciū wie gewünscht nehmen. Es muss nur gewährleistet sein, dass jederzeit mindestens eine Fachkraft in dem Bereich anwesend ist.

Ruta berichtet, dass an ihrem Arbeitsplatz sowohl Männer als auch Frauen bereit sind, Mutterschafts- oder Vaterschaftsurlaub zu nehmen und dass dies stets begrüßt wird. „Dieser Arbeitsplatz ist wirklich familiengerecht! Wir fühlen uns hier sicher aufgehoben, weil wir wissen, dass wir alle Vorzüge nutzen können, die das litauische Recht bietet. Unsere Kommune organisiert jährlich Weihnachtsfeiern für die Kinder der Beschäftigten aller Stadtbezirke von Kaunas. Im Sommer haben wir die Möglichkeit, mit unseren Familien Urlaub auf dem Bauernhof zu verbringen.“

„Ich bin mit meiner aktuellen Arbeitssituation rundum zufrieden. Ich weiß, dass mein Arbeitgeber die Bedürfnisse von Eltern kennt, die sich um ein Kind kümmern müssen.“

30. Berufliche Auszeit – ein Weg, Beruf und Pflege der Mutter miteinander zu vereinbaren

Vorgestellt vom „Sozial Innovation Fund“, Litauen

Interviewte Person: Giedra-Marija L, weiblich

Darstellungsform des Interviews:

Zusammenfassung des Interviews durch den Autor / die Autorin sowie Originalzitate

In welchen Bereichen hat die Beschäftigte Unterstützung erhalten?

- Unterbrechung der Karriere
-

Giedra-Marija L. ist unbefristet beschäftigte Dozentin am Fachbereich Erziehungswissenschaft der Kaunas Vytautas Magnus University. Gleichzeitig ist sie Vorsitzende des Centre for Educational Studies.

Ihre Tätigkeit als Dozentin unterliegt einem strikten Zeitplan, während sie die Arbeitszeit am Centre for Educational Studies flexibel gestalten kann.

Giedra ist 68 Jahre alt und Witwe. Sie hat zwei erwachsene Kinder und ist bereits Großmutter. Im Herbst 2009 gab ein familiärer Vorfall ihrem Leben eine neue Wendung.

Giedras 93jährige Mutter wurde plötzlich schwer herzkrank und musste sich einen Herzschrittmacher einsetzen lassen. Damals wohnte ihre Mutter zusammen mit Giedras Schwester in Vilnius. Nach der Rückkehr aus dem Krankenhaus brauchte ihre Mutter viel Pflege und musste rund um die Uhr betreut werden. Für Giedras Schwester war es auf Dauer zu anstrengend, sich allein um die Mutter zu kümmern. Daher fasste Giedra den Entschluss, ihre Mutter zu sich nach Hause nach Kaunas zu holen.

„Das war keine gewöhnliche Situation. Ich musste klären, wie ich meine Pflichten gegenüber meiner Mutter und die Pflichten gegenüber den Studierenden vereinbaren konnte. Die Vorlesungen finden nach einem strikten Stundenplan statt, der vorab bekannt gegeben wird.“ Schließlich beschloss Giedra, vier Monate unbezahlten Urlaub zu nehmen und sich vollständig der Pflege ihrer Mutter zu widmen. Eine Betriebsvereinbarung der Vytautas Magnus University sieht vor, dass Beschäftigte mit kreativen Aufgaben (Verfassen von Büchern oder Artikeln, regelmäßige Teilnahme an Kursen zur Qualifizierung etc.) sich für einen festgelegten Zeitraum ohne Gehaltsfortzahlung von der Arbeit freistellen lassen können. Giedra bezeichnet diesen Zeitraum inoffiziell als unbezahlten Urlaub.

Die Leitung der Universität hatte keine Einwände gegen Giedras Antrag, sich für vier Monate von ihrer Dozententätigkeit freistellen zu lassen. „Einer der Gründe, dass mein Antrag sofort genehmigt wurde, war vielleicht meine langjährige Tätigkeit an der Universität. Ich arbeite dort schon seit der Gründung der Einrichtung“, berichtet Giedra. Wie sie sofort hinzufügt, werden jedoch den Beschäftigten der Universität generell keine Hindernisse in den Weg gelegt, wenn sie aufgrund wichtiger persönlicher Probleme eine Auszeit nehmen müssen.

Nachdem sie das Problem im Zusammenhang mit ihrer Arbeit an der Universität gelöst hatte, konnte Giedra sich zu Hause um ihre Mutter kümmern. Ihre Arbeit am Centre for Educational Studies setzte sie fort. Hier konnte sie ihre Zeit flexibel einteilen auch zu Hause arbeiten. Durch das Zusammenleben hat sich das Verhältnis zwischen Mutter und Tochter stark verbessert. Ihre Beziehung hatte gelitten, als die Mutter in einer anderen

Stadt mit Giedras Schwester zusammenwohnte. Der enge Kontakt zur Mutter half Giedra, verdrängte Gefühle zu offenbaren. „In all der Zeit, in der ich meine Kinder großgezogen und gearbeitet habe, habe ich mich hauptsächlich auf meine Familie und meinen Beruf konzentriert. Durch das Zusammenleben mit meiner Mutter haben wir unsere Beziehung neu belebt. Wir haben Freude an gemeinsamen Gesprächen über die Geschehnisse im Ort oder über ein Konzert oder einen Film, den wir uns angesehen haben. Wir betrachten unsere Arbeit oft als das Wichtigste im Leben. Wir verdienen Geld, das wir dann für Pflegedienste für unsere Eltern ausgeben, statt uns die Zeit zu nehmen, uns selbst um sie zu kümmern. Eines Tages werden wir selbst alt sein und uns wünschen, dass unsere Kinder sich um uns kümmern. Menschen, die in liebevolle Beziehungen eingebunden sind, werden menschlicher und weniger egoistisch. Sie werden einfach warmherziger und offener für ihre Umgebung.“

Als Expertin für lebenslanges Lernen betont Giedra, wie wichtig es ist, Menschen beizubringen, ihre beruflichen oder familiären Pflichten richtig einzuschätzen. „Man muss sich entscheiden, was man in seinem Leben lernen möchte. Nur dann wird man vom Leben belohnt.“ Giedra entschied sich zu lernen, wie sie das Leben ihrer Mutter interessanter gestalten könnte. Sie entdeckte die „wunderbare Beschäftigung“, Bücher vorzulesen, da ihre Mutter nicht mehr selbst lesen konnte. Es bereitete ihr viel Freude, Literatur auszuwählen, die ihrer Mutter gefallen würde. Die gemeinsame Zeit mit der Mutter gab Giedra Gelegenheit, ihre sozialen Kompetenzen auszubauen und ihren Horizont zu erweitern. „Im Zusammensein mit meiner Mutter bin ich kreativer geworden. Immer wenn ich merkte, dass meine Mutter etwas brauchte oder sich nicht wohlfühlte, versuchte ich, mir etwas einfallen zu lassen, um sie aufzumuntern. Auf diese Weise fühlte ich mich auch selbst besser. Auch für mich war die Erfahrung wertvoll: Man fühlt sich nicht nur gut wegen der Dinge, die man getan hat, sondern ist auch glücklich, weil man einen anderen Menschen glücklich macht.“

Der Gesundheitszustand von Giedras Mutter verbesserte sich in den vier Monaten, die Mutter und Tochter gemeinsam verbrachten erheblich. Die Mutter konnte nach Vilnius zurückkehren, wo sie wieder mit ihrer zweitältesten Tochter zusammenlebte. Giedra konnte ihre Arbeit wieder aufnehmen. An der Universität stellte Giedra fest, dass sich ihre Kolleginnen und Kollegen ihr gegenüber anders verhielten – die Kommunikation war nun freundlicher und herzlicher. „Vorher sahen sie in mir nur die Leiterin oder Vorgesetzte. Jetzt stellten sie fest, dass ich ebenso wie jeder andere Mensch Probleme zu Hause hatte. Sie wussten zwar, dass ich eine alte Mutter habe, doch durch die Auszeit, die ich genommen habe, um ganz für meine Familie da zu sein, hat sich unser Verhältnis verbessert.“

Wie Giedra ausführt, sollten Arbeitgeber in Litauen flexiblere Arbeitsregelungen schaffen und unterschiedliche Formen der Arbeit wie z.B. Telearbeit und Teilzeitarbeit ermöglichen. „Keine Firmenleitung ist strikt dagegen, aber die Manager stoßen bei der Umsetzung auf verschiedene Probleme. Es sollte ein System von „Ersatzmitarbeiter/innen“ geben, die die Aufgaben eines Beschäftigten, der aufgrund familiärer Probleme überraschend zu Hause bleiben muss, kurzfristig übernehmen können. Stellen Sie sich vor, es brennt und Sie müssen ein Feuer löschen. Auch dieses Ereignis tritt unerwartet ein. Wenn ein Arbeitgeber keine Vorkehrungen für diese Fälle getroffen hat, weiß er nicht, was er machen soll. Die Aufgabe ist nicht einfach, kann von guten Managern jedoch gelöst werden.“

31. Flexibilität ist wichtig bei Schichtarbeit

Vorgestellt vom „Sozial Innovation Fund“, Litauen

Interviewte Person: Gerute K., weiblich

Darstellungsform des Interviews:

Zusammenfassung des Interviews durch den Autor / die Autorin sowie Originalzitate

In welchen Bereichen hat die Beschäftigte Unterstützung erhalten?

- Flexible Arbeitsregelungen
- Anderer Bereich: vom Arbeitgeber organisierte Treffen und Feiern

Gerute K. lebt in Panevezys und arbeitet seit zehn Jahren als Sicherheitsfachkraft in der Sicherheitsfirma JSC „Jaros Sauga“. Es ist in Litauen nicht üblich, eine Frau in Uniform im Supermarkt oder Fachgeschäft zu sehen, aber Gerute liebt ihre Arbeit und möchte nicht tauschen. Sie ist 48 Jahre alt, geschieden und hat vier Kinder großgezogen. Ihr Sohn ist mittlerweile 25 Jahre alt, die drei Töchter sind 23, 22 und 17 Jahre alt. Die jüngste Tochter lebt noch bei der Mutter. Die Kinder sind zwar schon groß, aber Gerute erinnert sich gut an die Zeit, als sie noch klein waren: Ihr Mann war meistens bei der Arbeit, und sie musste arbeiten und sich um die Kinder kümmern.

Gerute ist eine sehr aktive Frau, die viel arbeitet und stets bestrebt ist, Neues dazuzulernen. „Wenn Leute sagen, dass es keine Arbeit für sie gibt, glaube ich das nicht. Das stimmt einfach nicht, sondern es liegt an ihrer Faulheit und mangelnden Arbeitsbereitschaft“, sagt Gerute. Sie arbeitete im Kindergarten als Köchin und gelegentlich als Kindermädchen.

Als ihr erster Sohn geboren wurde, war Gerute in einem Kindergarten beschäftigt. Sie nahm Mutterschaftsurlaub, kehrte jedoch bereits an ihren Arbeitsplatz zurück, als ihr Sohn acht Monate alt war, obwohl die Kindergartenleitung ihr nahe gelegt hatte länger zu Hause bei ihrem Kind zu bleiben und den Mutterschaftsurlaub zu genießen.

Gerutes Eltern waren sehr früh gestorben, weshalb sie und ihr Mann bei der Kinderbetreuung nicht auf große Hilfe von außen zählen. Dank ihres besonderen Arbeitsumfelds und des guten Willens der Kindergartenleitung ebenso wie der übrigen Beschäftigten konnte Gerute ihren Sohn mit in den Kindergarten bringen. So war es ihr möglich, Kinderbetreuung und Beruf miteinander zu vereinbaren. Diese günstige Situation am Arbeitsplatz ermutigte sie, die Arbeit auch nach der Geburt ihrer anderen drei Kinder früh wieder aufzunehmen. Sie brachte ihre Kinder mit in den Kindergarten und konnte sie in ihrer Arbeitszeit betreuen. Wenn eins der Kinder krank wurde, konnte sie einen Tag bezahlten Urlaub oder einen längeren Krankheitsurlaub nehmen, ohne den Verlust ihres Arbeitsplatzes zu riskieren.

„Vielleicht habe ich Glück gehabt, dass ich in meinem Leben so viele gute Menschen getroffen habe und dass meine Arbeitgeber sehr verständnisvoll und entgegenkommend waren“, sagt Gerute.

Ihre neue Arbeit als Sicherheitsfachkraft war eine große Herausforderung für sie. Die Firma arbeitet rund um die Uhr im Schichtbetrieb, und Gerute musste die Kinder während ihrer Schicht allein zu Hause lassen. Ihre Kinder waren zu dieser Zeit schon älter als zwölf Jahre, so dass kein Anspruch auf zusätzliche Urlaubstage oder andere Leistungen bestand, die vom litauischen Recht für Eltern mit Kindern unter zwölf Jahren vorgesehen sind.

„In unserer Firma ist die Mehrheit der Sicherheitskräfte weiblich, und fast alle von uns haben Kinder unterschiedlichen Alters. Wir haben großes Glück, dass unser Chef so verständnisvoll ist und unseren Problemen und Bedürfnissen immer aufgeschlossen gegenübersteht. Er ist eher ein Freund als nur ein Chef.“ Eine der familienfreundlichen Maßnahmen, die eingeführt wurden, war die flexible Arbeitszeitregelung auf Schichtbasis. Die Frauen können ihre Schicht mit Kolleginnen oder Kollegen tauschen, wenn sie einen freien Tag brauchen. Beschäftigte mit kleinen Kindern werden ermuntert, die Möglichkeit des zusätzlichen Urlaubstages zu nutzen.

Während ihrer Tätigkeit für JSC „Jaros Sauga“ nahm Gerute eine zweite Stelle bei der Firma JSC „Biciulis“ an. Auch dort arbeitet sie als Sicherheitskraft, und zwar in einem der größten Einkaufszentren von Panevezys. Dank des Schichtbetriebs kann sie beide Arbeitsplätze miteinander vereinbaren. Beide Firmenleitungen sind sehr verständnisvoll und offen für die familiären Belange ihrer Beschäftigten, kommunizieren umfassend mit allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern und gehen auf deren Bedürfnisse ein. Ebenso wie die anderen Frauen im Sicherheitsbereich kann Gerute immer um verkürzte Arbeitszeiten oder freie Tage bitten, falls sie dringend bei ihren Kindern bleiben muss. Außerdem kann sie ihre Mittagspause verlängern, um zu Hause gemeinsam mit ihrer Familie zu essen. Die Urlaube werden im Einklang mit der familiären Situation der Beschäftigten geplant. Gerute will im August nach London reisen und kann jetzt schon davon ausgehen, dass ihr Urlaub an den gewünschten Terminen genehmigt wird.

„Unser Chef unterstützt uns wirklich sehr. Die Frauen, die hier arbeiten, wissen, dass sie sich in jeder Situation auf ihn verlassen können. Ein Anruf genügt, und uns wird geholfen.“

„Wir organisieren regelmäßig eine Zusammenkunft mit anderen Beschäftigten und ihren Familien. Da JSC „Jaros Sauga“ Objekte in verschiedenen Städten in Litauen bewacht, treffen wir uns jedoch meist nur in der Stadt, in der wir arbeiten.“ Vor einigen Jahren veranstaltete die Firma eine Neujahrsfeier für die Beschäftigten und eine Weihnachtsaufführung für die Kinder des Personals in Anyksciai, dem Ort der Hauptniederlassung des Unternehmens. Da die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in verschiedenen Städten im Umkreis von 60 Kilometern von Anyksciai arbeiten, wurden sie mit dem Firmenbus abgeholt und zum Veranstaltungsort gebracht.

„Es ist egal, wie viele Kinder man hat. Wenn man auf derart familienfreundliche Arbeitgeber trifft, wie ich sie in meinem Leben kennengelernt habe, ist alles möglich. Man kann beides haben – Beruf und Familie – und das Leben genießen.“

32. FLEXIBLE ARBEITSZEITREGELUNG BIETET DIE MÖGLICHKEIT, DEN BERUF UND DIE PFLEGE DER MUTTER UND SCHWIEGERMUTTER ZU VEREINBAREN

Vorgestellt vom Social Innovation Fund, Litauen

Befragte Person – Liudmila P., weiblich

Art der Interview-Darstellung - Zusammenfassung durch den Interviewer

Vom Arbeitgeber angebotene Leistungen:

- Flexible Arbeitszeitregelung
- Telearbeit



Liudmila P., 60 Jahre alt, wohnt in Kaunas, Litauen. Derzeit kümmert sie sich um die Pflege ihrer 81-jährigen Mutter, die an verschiedenen altersbedingten Krankheiten leidet, und die Pflege ihrer Schwiegermutter, einer alten Dame mit Diabetes im Alter von 88 Jahren.

Die Russin Liudmila stammt aus Kaliningrad und war als Mathematiklehrerin an einer weiterführenden Schule tätig. Sie zog 1975 nach Litauen, wo ihr Bruder damals bereits studierte. Da ihr Litauen gut gefiel, begann sie Litauisch zu lernen und studierte an der Universität Vilnius Computerprogrammierung. Später arbeitete sie für das Institut für Entwicklung und Forschung in Kaunas, bei dem sie für Informationstechnologien und Datenverarbeitung zuständig war. Schon bald darauf heiratete sie und das erste Kind wurde geboren. Die Familie ist wichtiger als die Arbeit – das ist Liudmilas Philosophie. So entschied sie sich also, ein Jahr Elternurlaub zu nehmen und nachher wieder an ihren Arbeitsplatz zurückzukehren.

Nach der Geburt ihres zweiten Kindes traf sie die gleiche Entscheidung. Aufgrund der Besonderheiten ihrer Arbeit bestand für Liudmila die Möglichkeit, von zu Hause zu arbeiten. Wenn die Kinder krank waren, konnte sie bei ihnen bleiben und gleichzeitig die Aufgaben erledigen, die ihr Arbeitgeber ihr zugeteilt hatte. Seit 2006 ist sie als Buchhalterin bei JSC „European Partnership“ tätig. Das ist auch das Jahr, in dem ihre Mutter und Schwiegermutter altersbedingt gesundheitliche Probleme entwickelten. Liudmilas Mutter leidet an einer Bluterkrankung, wobei bis zur endgültigen Diagnose eine lange Zeit verging. Für Liudmila war diese Phase mit einem hohen Zeitaufwand verbunden: Sie musste ihre Mutter zu verschiedenen Ärzten begleiten und während der Tests, Analysen und Behandlungen auf sie warten. Überdies brach sich ihre Mutter, gerade als die Diagnose gestellt und die Therapie festgelegt worden war, auch noch das Bein und konnte sich nicht frei bewegen. Liudmila musste daraufhin für eine gewisse Zeit mit ihrer Mutter zusammenleben. Im gleichen Jahr wurde bei ihrer Schwiegermutter Diabetes diagnostiziert. Da sie in ihrem Alter hin und wieder vergisst, sich das Insulin zu spritzen, benötigt auch sie Liudmilas Hilfe. Die Belastung für Liudmila ist enorm,

muss sie doch zwei ältere Damen, die getrennt voneinander in ihren eigenen Wohnungen leben, pflegen und gleichzeitig ihre Aufgaben am Arbeitsplatz erfüllen.

Glücklicherweise zeigte der Direktor der JSC „European Partnership“ in dieser Situation viel Verständnis und Fingerspitzengefühl. Liudmila wurden flexible Arbeitszeiten angeboten – je nach Verfügbarkeit erledigt sie an zehn Tagen im Monat die Arbeiten im Büro, für die sie dort anwesend sein muss, kann aber die anderen Aufgaben von zu Hause aus bearbeiten. Dieser Vorschlag ihres Arbeitgebers bedeutet für sie eine enorme Erleichterung – sie kann sich ihre Arbeit nach den Pflegeanforderungen für ihre Mutter und Schwiegermutter einteilen, besonders dann, wenn eine der beiden Damen ins Krankenhaus muss oder mehrere Behandlungen an einem Tag hat, die manchmal fast den halben Tag lang dauern.

Liudmila fühlt sich persönlich für das Wohlergehen ihrer Mutter und Schwiegermutter verantwortlich und unternimmt alles ihrer Meinung nach Nötige, um ihre Familie glücklich zu machen.



QUALIFIZIERUNG VON FAMILIEN ZUM THEMA VEREINBARKEIT VON BERUF UND FAMILIE

Projekt Nr: 502889-LLP-1-2009-1-LT-GRUNDTVIG-GMP

Kontrakt Nr: 2009-3469/001-001

www.family-learning.eu

