

Impressum Redaktion: Ole Schulz | Foto-Red.: Ann-Christine Jansson | Anzeigen: Anke Fest, anzeigen@taz.de

Unter einen Hut bringen

BALANCE Eine Reihe von Hürden erschweren die Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Doch inzwischen gibt es Firmen mit spannenden familienfreundlichen Konzepten



Babys mit zur Arbeit nehmen? Im EU-Parlament sieht man das schon häufiger Foto: Vincent Kessler/reuters

VON CHRISTINE BERGER

Teilzeit, Heimarbeit, Elternzeit: Familienfreundliches Arbeiten ist möglich und vielfältig, doch leider noch immer die Ausnahme hinsichtlich der Akzeptanz in vielen Betrieben. Wer beim Bewerbungsgespräch vorsichtig fragt, ob Homeoffice möglich sei, der gilt selbst in sich cool gebenden Unternehmen schnell als einer, der sich vergewissern will, ob der Job eine Hängematte impliziert.

Dass es auch anders geht, zeigt die IT-Firma Projektron, die gerade den Preis für das familienfreundlichste Unternehmen im landesweiten Wettbewerb „Unternehmen für Familie – Berlin 2016“ in der Sparte MitarbeiterInnen gewonnen hat. Kein Wunder, dass die Software-Firma eine Frauenquote von 40 Prozent hat und sich viele Bewerber gerade wegen der familienfreundlichen Arbeitsstrukturen mit Teilzeit und Homeoffice an das Unternehmen wenden. „Vor allem aber haben wir ein offenes Ohr“, sagt Claudia Kohr, die Sprecherin des Wettbewerbs. „Wir loten ständig aus, was für Bedürfnisse Mitarbeiter haben.“ Wichtig sei die Grundeinstellung, dass ein Unternehmen für die Probleme von Eltern Verständnis aufbringt.

Familie und Job unter einen Hut zu bekommen, braucht individuelle Lösungen, denn nicht immer sind es Kinder, sondern zunehmend auch alternde Eltern, die Betreuung brauchen, manchmal sogar alles gleichzeitig, weil Berufstätige immer später Kinder bekommen und deren Großeltern dementsprechend mitunter schon pflegebedürftig sind. Manchmal kann es daher helfen, neben der Elternzeit weitere Sabbatzeiten in Anspruch zu nehmen.

Lebensphasenorientierte Arbeitszeitmodelle heißt die Lösung, die schon einige Firmen anbieten. Zum Beispiel der Flughafenbetreiber Fraport am Flughafen Frankfurt. Hier können Mitarbeiter Lebensarbeitszeitkonten führen und Urlaubstage oder Überstunden sammeln, um sie in Phasen, in denen sie privat Zeit brauchen, einzusetzen. Zum Lebensphasenorientierten Arbeitszeitmodell kann aber auch gehören, dass Mitarbeiter für mindestens drei und maximal sechs Monate auf 80 Prozent reduzieren können, wenn der Stress zu Hause groß ist. Die Arbeit im Homeoffice oder sogenannte Vertrauensarbeitszeit – Arbeitnehmer teilen die Arbeitszeit eigenverantwortlich ein, der Arbeitgeber wiederum verzichtet auf die Kontrolle

der Einhaltung der Arbeitszeiten – sind weitere Handlungsoptionen für Arbeitgeber, Berufstätigen ein selbstbestimmtes Leben zu ermöglichen.

Nicht für jeden sind solche Arbeitszeitmodelle, wie etwa die Reduzierung der Arbeitszeit, geeignet. Im Niedriglohsektor, immerhin fast ein Viertel aller Beschäftigten in Deutschland, zählt jeder Cent. Sparen –

Unternehmen müssen für die Probleme von Eltern Verständnis aufbringen

ob Zeit oder Geld – ist meistens nicht drin. Und nicht jeder Betrieb ist in der Lage, ein Lebensarbeitszeitkonto für seine Mitarbeiter zu organisieren. Also ist für viele Menschen, die Balance zwischen Familie und Job zu finden, in erster Linie Privatsache.

Ob das gelingt, hängt vor allem von staatlichen Betreuungseinrichtungen und Familienstrukturen ab. Gibt es in einer Familie ganz klassisch zwei Elternteile, die zusammen die Kinder erziehen, ist das schon mal ein erheblicher Vorteil Alleinerziehenden gegenüber, die Fehlzeiten, etwa wegen kranker

Kinder, zu hundert Prozent auf ihre Kappe nehmen müssen. Ist vielleicht eine Oma in der Nähe oder Verwandte und Freunde, die miterziehen, sieht die Lage gleich entspannter aus. Auch Mehrgenerationenhäuser, in denen ältere Nachbarn auf die Kinder aufpassen und sie bei Bedarf schon mal von der Kita abholen, haben große Vorteile für berufstätige Eltern.

Generell könnte ein gesellschaftliches Umdenken in puncto Karriereplanung dazu beitragen, Familie und Job künftig besser zu leben. So fordert Anne-Marie Slaughter, ehemalige Planungsdirektorin von Außenministerin Hillary Clinton und Professorin an der Princeton-Universität in ihrem Buch „Unfinished Business“, eine Karriere nicht als stetig ansteigende Kurve zu betrachten, sondern als Stufenmodell mit aktiveren und ruhigeren Phasen. Und ganz wichtig: „Als Arbeitgeber sollte man nicht diejenigen Mitarbeiter am meisten schätzen, die am längsten im Büro sitzen, sondern diejenigen, die die beste Arbeit in der kürzesten Zeit erledigen“, so Slaughter.

Mittelfristig werden wohl viele Unternehmen so oder so gezwungen sein, an ihrer Familienfreundlichkeit zu feilen, denn schon jetzt sorgt der Fachkräftemangel allerorten für starke Konkurrenz untereinander. Auch im Handwerk wird längst darüber nachgedacht, wie man den Beruf des Klempners oder Gebäudereinigers familienfreundlicher gestalten kann. Gebäudereiniger etwa arbeiten meistens zu Zeiten, wenn Kindergärten und Krippen noch nicht oder nicht mehr geöffnet haben. Laut Jürgen Wittke, Hauptgeschäftsführer der Handwerkskammer Berlin, entscheide eine passende Kinderbetreuung in seiner Branche mitunter sogar darüber, ob ein Arbeitsplatz überhaupt besetzt werden könne.

Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf wird gerade für den Mittelstand immer wichtiger“, resümiert Christian Wiesenhütter, stellvertretender Hauptgeschäftsführer der IHK in Berlin. Möglichkeiten, diese umzusetzen, gibt es mehr denn je.

Vereinbarkeit zahlt sich finanziell aus

Laut Umfragen ist Arbeitnehmern die Vereinbarkeit von Beruf und Familie für ihre Work-Life-Balance wichtig. Nur was haben die Unternehmen davon – außer zusätzlichen Kosten? Eine neue Studie zeigt nun: Firmen bringt eine familienfreundliche Organisation einiges – auch finanziell. Im Auftrag des Familienministeriums hat die Beratung Roland Berger

dafür ausführliche Interviews in zehn deutschen Unternehmen geführt. Das Ergebnis: Trotz zusätzlicher administrativer Kosten für Gleitzeit oder Ausgaben für die Homeoffice-Technik überwiegt der – finanzielle – Nutzen. Ein wichtiger Grund ist, dass familienfreundliche Unternehmen weniger krankheitsbedingte Ausfälle zu verzeichnen haben.

igw 40 Jahre
Institut für Integrative Gestalttherapie 1976-2016

Berufsbegleitende Weiterbildung in Gestalttherapie Informations- und Auswahlseminare

Hier erhalten Sie im Detail Informationen über die Fort- und Weiterbildung.
www.igw-gestalttherapie.de

IGG Institut für Gestalttherapie und Gestaltpädagogik e.V.

Berufsbegleitende Weiterbildungen:

- ★ Gestalt-Beratung und -Coaching (3-jährig) noch wenige freie Plätze
- ★ Gestalt-Musiktherapie (4-jährig) Start Januar 2017
- ★ Gestalttherapie (4-jährig) Start September 2017

NEU Fortbildungen für Graduierte:

- Gestalt-Organisationsberatung 18 Monate ab März 2017
- Gestalt-Musiktherapie 8 Monate ab März 2017

IGG-Sekretariat
Ansbacherstr. 64 • 10777 Berlin
Tel 030 859 30 30 • info@iggberlin.de
www.iggberlin.de

DIPLOMA
Private staatlich anerkannte Hochschule
University of Applied Sciences

MBA | Bachelor | Master

Studium neben dem Beruf oder der Ausbildung

- Wirtschaft • Recht
- Technik • Grafik-Design
- Gesundheit & Soziales

Komplettes Studienangebot & Beratungstermine auf
www.diploma.de

Bundesweite Studienzentren
Hotline: 0 57 22 / 28 69 97 32

Neue Berufe – Gute Chancen Wir machen Ausbildung bezahlbar!

Heilpraktiker/in	Tierheilpraktiker/in
Gesundheitsberater/in	Psychologische/r Berater/in
Fitness- und Wellnesstrainer/in	Erziehungs- und Entwicklungsberater/in
Entspannungstrainer/in	Seniorenberater/in
Ernährungsberater/in	Klientenzentrierte Gesprächsführung
Psychotherapie	Ayurveda
Homöopathie	Mediator/in
Trad. Chin. Medizin	viele weitere Ausbildungen siehe Homepage
Feng-Shui-Berater/in	Beginn jederzeit möglich!

Staatlich zugelassene Fernlehrgänge mit Wochenendseminaren in vielen Städten.

Impulse e. V. • Rubensstr. 20a
42329 Wuppertal • Tel. 0202/73 95 40
www.impulse-schule.de

Wenn es mal etwas länger dauert

ARBEITSRECHT Wird man beruflich für längere Zeit ins Ausland geschickt, gibt es viel zu beachten

Fachkräfte in internationalen Unternehmen arbeiten oft eine Weile im Ausland. Laut Umfrage des Beratungsunternehmens Mercer von 2015 erwarten 56 Prozent der befragten Unternehmen eine Zunahme solcher Transfers, die deutlich über eine Dienstreife hinausgehen.

Dies geschieht in der Regel auf einer von zwei rechtlichen Grundregeln: Entweder arbeitet man weiterhin für seinen deutschen Arbeitgeber, auf Basis des bisherigen Arbeitsvertrags. In diesem Fall tritt neben den weiterhin gültigen Arbeitsvertrag ein ergänzender Entsendungsvertrag.

Darin werden die finanziellen und sonstigen Einzelheiten des Auslandseinsatzes geregelt. „Bei dieser Form der Auslandstätigkeit, bleibt der deutsche Arbeitgeber zuständig für die Gehaltsabrechnung, die Gehaltszahlungen und meistens auch für die fachlichen Weisungen“,

erläutert Martin Henschke, Fachanwalt für Arbeitsrecht in Berlin, und das auch „wenn der entsandte Arbeitnehmer in den Betrieb einer ausländischen Tochterfirma oder in den Betrieb einer ausländischen Niederlassung eingebunden ist“.

Eine andere rechtliche Grundlage für solch eine Auslandstätigkeit ist die Versetzung zu einem ausländischen Tochterunternehmen des Arbeitgebers. Dann wechselt der Arbeitgeber. Für die Zeit im Ausland übernimmt diese Rolle das ausländische Tochterunternehmen. „Trotzdem behält der Arbeitnehmer seine vertragliche Anbindung an seinen bisherigen deutschen Arbeitgeber“, betont Henschke, „nur dass das mit diesem bestehenden Arbeitsverhältnis ruhend gestellt wird.“ Bei dieser Variante werden zwei Verträge geschlossen: ein zeitlich befristeter Versetzungsvertrag mit der ausländischen Tochter

sowie eine Ruhevereinbarung mit dem deutschen Arbeitgeber.

Wenn in beiden Varianten der Auslandsstätigkeit eine deutsche (Mutter-) Gesellschaft und ein deutscher Arbeitnehmer beteiligt sind, rät Henschke, deutsches Recht zu vereinbaren: „Die Regelungen des deutschen Rechts kann man meist besser überblicken als die Vorschriften einer ausländischen Rechtsordnung.“ Eine solche Entscheidung sei auf der Grundlage des Prinzips der freien Rechtswahl problemlos möglich. In solchen Verträgen wird auch geregelt, wie der Arbeitnehmer (samt Familie) im Ausland betreut werden, ebenso die Wiedereingliederung nach der Rückkehr. Wer während der Auslandstätigkeit seinen Wohnsitz in Deutschland behält, muss sein gesamtes Einkommen in Deutschland versteuern. Es besteht allerdings die Gefahr einer doppelten Besteuerung. Um diese zu verhin-

dern, hat die Bundesrepublik mit vielen Staaten Doppelbesteuerungsabkommen (DBA) abgeschlossen. „Nach den meisten DBA gilt grob gesagt: Man zahlt nur dann Steuern an den dortigen Staat, wenn man dort länger als ein halbes Jahr arbeitet“, erläutert Henschke.

Auch das deutsche Sozialversicherungsrecht bleibt bei einer Entsendung in der Regel anwendbar, da der deutsche Arbeitgeber auch während der Auslandsarbeit für die Lohnzahlung zuständig bleibt – und die Entsendung ins Ausland zeitlich begrenzt ist. Bei der Versetzung zu einem ausländischen Tochterunternehmen ist das aber nicht der Fall. Es besteht dann die Möglichkeit, sich freiwillig in den verschiedenen Zweigen der Sozialversicherung zu versichern. In beiden Fällen sollte noch für einen ausreichenden Krankenversicherungsschutz im Ausland gesorgt werden. **IK**

Kunst Theater Soziales studieren

Hochschule für Künste im Sozialen Ottersberg **hks**

Informationen rund ums Studium am Tag der offenen Tür am 4.11.2016

www.hks-ottersberg.de
hks . Am Wiestebruch 68 . 28870 Ottersberg

FRIEDENSBILDUNGSWERK KÖLN
» www.friedensbildungswerk.de

Mediation
Fortbildung und Vorträge
Seit über 20 Jahren bilden wir in einer 6-stufigen modularen Fortbildung MediatorInnen nach den Standards des Bundesverbands Mediation (BM®) aus. Zudem bieten wir Seminare zu speziellen Themen an.

Gewaltfreie Kommunikation nach Marshall B. Rosenberg
Hierzu bieten wir eine ganzjährige Basisausbildung sowie Wochenendseminare und Übungsgruppen an.

Alle Kurse als Bildungsurlaub in NRW anerkannt