

Auswertung des zweiten Themenabends, vom 16. November 2011-12-06

1) Der zweite Themenabend

Zum Thema „Modelle der flexiblen Arbeitszeitgestaltung“ kamen am 16. November 2011 etwa 30 Teilnehmerinnen in das Produktionstechnische Zentrum Berlin. Nach zwei Impulsvorträgen, die in das Thema einführen, wurden in Diskussionsgruppen konkrete Fragestellungen behandelt, die auf rege Beteiligung der Teilnehmerinnen stießen.

2) Referentinnen des Abends

Christine Kühnel, *Hypatia e.V.*, stellte in ihrem Vortrag Beispiele von Hypatia Frauen und ihren unterschiedlichen Lebens- und Arbeitszeitentwürfen dar. Des Weiteren führte Sie positive Beispiele von Unternehmen aus der Erneuerbaren Energien und Cleantech Branche an, die für ihre guten Arbeitsbedingungen bekannt sind.

Dr. Alexandra Wagner, *Forschungsteam internationaler Arbeitsmarkt*, gab einen aktuellen Überblick über den Arbeitsmarkt in Deutschland und rechtliche Grundlagen für Arbeitszeitmodelle. So gibt es nach dem Gesetz über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge (TzBfG) einen rechtlichen Anspruch auf Teilzeit, allerdings gibt es keinen Anspruch auf eine Rückkehr zu einer Vollzeitstelle. Deshalb ist es sinnvoll, eine Teilzeitregelung mit dem Arbeitsgeber stets befristet zu vereinbaren. Kurze Vollzeit oder lange Teilzeit, das heißt 25-35 Stunden pro Woche, entspricht heute dem Wunsch vieler Arbeitnehmer. Sie erklärt weiter, dass es viele Arten von flexibel gestalteten Arbeitszeitmodellen gibt. Das Problem liegt oft aber in der Umsetzung, die von der Firmenkultur abhängig ist.

Silke Reichmann de Salas, *Dipl.-Ing., Key Account Managerin, Dr. Valentin EnergieSoftware GmbH*, führte durch den Abend und die anschließende Diskussion.

3) Fragen und Antworten im Anschluss an den Vortrag von Frau Dr. Wagner

Gilt Reisezeit (zu Messen, Tagungen, etc.) als Arbeitszeit?

Nein. Es ist allerdings empfehlenswert, entsprechende Regelungen mit dem Arbeitgeber auszuhandeln.

Welche Strategien gibt es, den Arbeitgeber von einer Teilzeitregelung in Führungspositionen zu überzeugen?

Zunächst sollten Sie ein Konzept für die Teilzeitstelle entwerfen, welches alle Eventualitäten (z.B. Krankheit) berücksichtigt. Das Vorstellen und die Akzeptanz dieses Konzepts steht und fällt allerdings mit dem Betriebsklima. Eine Aussicht auf Erfolg besteht nur, wenn eine Teilzeitregelung auch von Vorgesetzten gewollt wird. Wichtig ist zudem, dass der Organisations- und Kommunikationsfluss nicht beeinträchtigt wird, dies sollte in dem Konzeptentwurf berücksichtigt werden.

Wie verbessere ich das Betriebsklima?

Ein Ansatz hierzu ist das Netzwerken. Suchen Sie sich Verbündete um gemeinsam Ihre Anliegen voranzubringen.

Wie beuge ich einem Karriereknick nach der Elternzeit vor?

Verhandeln Sie alle Details des Wiedereinstiegs vor dem Beginn der Elternzeit und halten Sie diese schriftlich fest. Halten Sie während der Elternzeit Kontakt zum Unternehmen und sagen und zeigen Sie offensiv, was Sie möchten.

Gibt es einen Trend zu Führungskräften in Teilzeit?

Nein. Führungskräfte in Teilzeit gibt es wenig bis gar nicht. Eventuell gibt es Teilzeitverträge, um im Zweifelsfall keine „Anwesenheitspflicht“ zu haben.

Wie lange sollte man/frau in Elternzeit gehen?

Dies ist eine individuelle Entscheidung. Es lässt sich aber sagen, je kürzer die Elternzeit, desto einfacher gelingt vermutlich der Wiedereinstieg in das Unternehmen.

Gibt es eine „Präsenzkultur“ in Deutschland?

Ja, eine „Präsenzkultur“ ist oft noch vorhanden. Sie zeichnet sich dadurch aus, dass Macht mit Präsenz gleichgesetzt wird. Ökonomisch ist dies nicht sinnvoll, da in dieser Hinsicht die Effizienz wichtig ist und nicht die abgeleistete Zeit.

Verbessern neue Kommunikationsmittel wie das Internet die Möglichkeit für flexible Arbeitszeiten?

Nein. Auch wenn sich die Technologien ändern, bleiben die Menschen die selben.

Ein Link-Tipp: www.inqa.de „Initiative Neue Qualität der Arbeit“

4) Ergebnisse der Gruppendiskussionen

4.1. Wiedereinstieg nach der Elternzeit

In der Diskussionsgruppe, die sich mit dem Thema „Wiedereinstieg nach der Elternzeit“ beschäftigte, kamen viele Fragen auf:

- Abstellgleis vs. Karriere – Wie schütze ich mich vor dem Ersteren?
- Wie offensiv äußere ich meinen Wunsch nach Teilzeitmodellen bei der Arbeitssuche?
- Wie schätze ich den Arbeitsumfang nach der Elternzeit richtig ein?

Es wurden einige Hinweise gegeben, wie der Wiedereinstieg nach dem Kind möglichst problemlos gestaltet werden kann.

Grundsätzlich hat jede Frau (und auch jeder Mann) den rechtlichen Anspruch, in die alte Stelle zurückzukehren. Je genauer die Stellenbeschreibung im Arbeitsvertrag ist, desto besser.

Wichtig ist auch die Vorbereitung der Elternzeit. So sollten alle Regelungen, den Wiedereinstieg betreffend, bereits vor der Elternzeit mit dem Arbeitsgeber abgesprochen und protokolliert werden. Auch das Rückkehrgespräch sollte schriftlich festgehalten werden. Des Weiteren ist es ratsam sich Hilfe von anderen zu holen, Netzwerke zu bilden und auch zu nutzen.

Eine Möglichkeit ist es auch, sich selbstständig zu machen oder Weiterbildungen wahrzunehmen um so einem Karriereknick durch die Elternzeit entgegenzuwirken. Weitere Vorschläge sind die Nutzung von Homeoffice Regelungen in der Elternzeit (Teilzeitarbeit), wobei hier klare Abgrenzungen erfolgen müssen, damit sich ein Homeoffice nicht zu einem „Nacht Office“ entwickelt.

4.2. Zeitmanagement

Ein gutes Zeitmanagement trägt dazu bei, Stress zu vermeiden. In der Diskussionsgruppe wurden Ideen gesammelt, wie ein solches Zeitmanagement aussehen kann und wie Stress vermieden werden kann.

Häufig kann ein simples „Nein“ helfen. Zu lange To-do Listen und Verzettlung im Arbeitsalltag lassen sich durch Delegation von Aufgaben vermeiden. Kapazitäten müssen ermittelt und zugeteilt werden. Auch scheinbar kleine Aufgaben dauern eine gewisse Zeit und sollten dementsprechend gewürdigt werden. Eine offene Kommunikationskultur im Unternehmen, auch gegenüber dem Vorgesetzten, ist wichtig. Die eigenen Arbeitszeiten müssen bekannt sein und notfalls kann es helfen, einfach aufzuhören („hard stop“). Weitere Tipps sind es, nur 50% der Arbeitszeit vorher fest zu verplanen und auch persönliche Termine in den Bürokalender aufzunehmen.

4.3. Weniger Arbeiten in Führungspositionen

Die Gruppe, die sich mit dem Thema „Weniger arbeiten in Führungspositionen“ beschäftigte, stellte schnell fest, dass dies kein alleiniges Frauenthema ist und somit eine Vernetzung auch zwischen Männern und Frauen von Vorteil ist.

Das Ziel eines solchen Arbeitszeitmodells ist häufig die verbesserte Lebensqualität, die dadurch entstehen kann. Außerdem wurden persönliche Entwicklung, Gesundheit und die Zeit für einen selber als Beweggründe für eine kürzere Arbeitszeit aufgeführt. Zufriedenheit am Arbeitsplatz und die Effizienz eines Arbeitnehmers bedingen sich gegenseitig.

In der Diskussion wurden einige „Tools“ genannt, die bei der Umsetzung eines flexiblen Arbeitszeitmodells helfen sollen. So wäre eine Effizienzmessung von Nöten, um die Leistung eines Angestellten unabhängig von der Präsenzzeit bewerten zu können. Eine exakte Stellenbeschreibung, ein Innerbetriebliches Vorschlagswesen, eine Strukturierung der Aufgaben und Absprachen mit Kollegen sind weitere Hilfsmittel, die genannt wurden.

4.4. Wie argumentiere ich für mein Anliegen?

Wie man sein Anliegen dem Vorgesetzten näher bringt, war das Thema einer weiteren Diskussionsgruppe.

Zunächst wurden Argumente aufgeführt, die für eine Neugestaltung der Arbeitszeit sprechen. So erhöht sich die Motivation der Person, was sich auch positiv auf Kollegen auswirkt. Festzuhalten ist auch, dass der Bedarf an guten Führungskräften vorhanden ist, und gegen eine Teilzeit „auf Probe“ (z.B. 6 Monate) ist kaum etwas einzuwenden.

Auf der anderen Seite gibt es einige Gründe, warum ein Vorgesetzter eine Teilzeitregelung ablehnen könnte. Neben betrieblichen Situationen, die eine Teilzeitregelung nicht möglich machen, werden fehlende Flexibilität und ein zu hohes Arbeitsvolumen als Argumente gegen eine Teilzeitregelung vorgebracht.

Die Diskussionsgruppe vermutet dahinter die Angst vor Stärke und einem Machtverlust und den Willen, den Status quo zu erhalten.

Um in solch einer Situation dennoch ein Anliegen erfolgreich vorzubringen, empfiehlt es sich ein klares Konzept zu entwerfen. Hierbei sollten Erreichbarkeit (Telefon, Mail) und Flexibilität in Zeiten von erhöhtem Arbeitsvolumen gewährleistet werden. Ein selbstbewusstes Auftreten und klare Absprachen, die schriftlich festgehalten werden sind hilfreich. Auch ein Mediator, den man einschaltet, kann sinnvoll sein.

5) Nächste Veranstaltungen

- Organisationstreffen am 12.01.2012 in Berlin (Mitglieder)
- Power Table am 25.01.2012 in Berlin (Mitglieder und Interessierte)

6) Liste der Teilnehmerinnen des Hypatia Themenabends, vom 16. November 2011

Auf Anfrage bei Christine Kühnel