

## **Gemeinsame Deklaration zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie in Berlin**

*von IHK Berlin, Handwerkskammer Berlin, DGB Bezirk Berlin-Brandenburg und  
Berliner Beirat für Familienfragen*

Als Reaktion auf die jüngst veröffentlichte „Stellungnahme des Berliner Beirats für Familienfragen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf in Berlin“ bekennen sich IHK Berlin, Handwerkskammer Berlin und DGB Bezirk Berlin-Brandenburg mit dieser Deklaration ausdrücklich zu den Empfehlungen einer demografiebewussten Personalpolitik in Unternehmen und verpflichten sich zu eigenen Aktivitäten, die die Vereinbarkeit von Familie und Beruf sowie die Geschlechtergerechtigkeit in kleinen, mittelständischen und großen Unternehmen in Berlin nachhaltig fördern.

Gerade in Zeiten der Wirtschafts- und Finanzkrise unterstreichen die Partner das Thema Familienfreundlichkeit als wichtigen Standort- und Wirtschaftsfaktor und begreifen es als festen Bestandteil einer modernen Unternehmenskultur. Eine familienbewusste Personalpolitik, die den Bedürfnissen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern Rechnung trägt und Voraussetzungen für eine bessere Abstimmung von familiären und beruflichen Pflichten schafft, erhöht die Chancen im Wettbewerb um Fach- und Führungskräfte und wirkt sich positiv auf das Image eines Unternehmens aus. Nach innen werden durch die Gestaltung familienfreundlicher Arbeitsbedingungen die Mitarbeiterbindung und die Identifikation mit dem Unternehmen gestärkt, Mitarbeiterzufriedenheit und Leistungsmotivation steigen, Fehltagel sinken. Zahlreiche Studien belegen die positiven betriebswirtschaftlichen Effekte familienfreundlicher Maßnahmen.<sup>1</sup>

Bei der Umsetzung familienbewusster Personalpolitik sind die Unternehmensleitungen, die Personalabteilungen und die Betriebsräte entscheidende Akteure. Immer mehr Geschäftsführungen kennen und nutzen die Vorteile einer familienfreundlichen Unternehmenskultur. § 80 Abs. 1 Nr. 2b Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) beschreibt mittlerweile die Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit als allgemeine Aufgabe von Betriebsräten.

---

<sup>1</sup> Vgl. zum Beispiel: Repräsentative Unternehmensbefragung des Instituts für Demoskopie Allensbach, das Checkheft für kleine und mittlere Unternehmen zur familienorientierten Personalpolitik vom BMFSFJ, Kapitel Betriebswirtschaftliche Effekte familienfreundlicher Maßnahmen oder den Monitor Familienforschung 2008: Herausforderung familienbewusste Personalpolitik: Vorteile für Beschäftigte und Unternehmen.

Immer mehr Eltern erwarten zu Recht eine bessere Balance von Familie und Berufstätigkeit, immer mehr Unternehmen bemühen sich darum, diesen Wünschen durch Flexibilisierung von Arbeitszeiten und Arbeitsorten entgegen zu kommen. Dabei entstehen vielfältige Anforderungen, die differenzierte und bedarfsorientierte Lösungen notwendig machen. In kleinen und mittelständischen Unternehmen ist es zwar selbstverständlich, die Bedürfnisse ihrer Beschäftigten im Blick zu haben, doch fehlt es den Personalabteilungen und Betriebsräten häufig an Praxis und Kenntnis sowie an den notwendigen zeitlichen Ressourcen, um betriebs- und alltagsnahe Lösungen hinsichtlich der Vereinbarkeitsförderung zu entwickeln.

Diesen Bedarf greifen IHK Berlin, Handwerkskammer Berlin, DGB Bezirk Berlin-Brandenburg und der Berliner Beirat für Familienfragen auf und verständigen sich auf ein gemeinsames Maßnahmenpaket, das sich gleichermaßen an Geschäftsführungen, Personalabteilungen und Betriebsräte, insbesondere von kleinen und mittelständischen Unternehmen richtet:

#### **1. Familienfreundlichkeit – erst recht in der Krise**

IHK Berlin, Handwerkskammer Berlin und der DGB Bezirk Berlin Brandenburg werden ihre bisherigen Aktivitäten für eine familienfreundliche Arbeitswelt weiter ausbauen. Sie verpflichten sich, die Vereinbarkeit von Familie und Beruf weiterhin aktiv in die eigene Öffentlichkeitsarbeit einzubeziehen, Beispiele guter Praxis zu veröffentlichen, Informationsveranstaltungen durchzuführen und damit die Berliner Unternehmen für dieses wichtige Thema zu sensibilisieren.

Die IHK Berlin und die Handwerkskammer Berlin werden sich auch zukünftig als Akteur in Lokalen Bündnissen für Familie in Berlin aktiv einbringen, u.a. bei der Mitarbeit in lokalen Gremien zur Auslobung und Durchführung der Wettbewerbe „Familienfreundlicher Betrieb“ in einigen Berliner Bezirken.

Die Handwerkskammer Berlin wird sich im Rahmen des Unternehmensprogramms „Erfolgsfaktor Familie“ für eine noch stärkere Ausrichtung auf die besonderen Bedürfnisse von Handwerksbetrieben einsetzen.

#### **2. Praxisnahes Beratungsangebot für KMU**

Die Partner verpflichten sich, ein gemeinsames Beratungsangebot für Unternehmensleitungen, Personalabteilungen und Betriebsräte zu schaffen, in dem konkrete, betriebs-spezifische Lösungen zu den Vereinbarkeitsfragen eines Betriebes, wie z.B. Arbeitszeit und Organisation im Team, Eltern- und Pflegezeit sowie Wiedereinstieg, Kinderbetreuung, Bedürfnislagen von Alleinerziehenden, Förderung aktiver Väter, Aspekte älter werdender Belegschaften, betriebliche Gesundheitsförderung, Wiedereingliederung nach längerer Krankheit und Schulung von Führungskräften erarbeitet werden können.

### 3. **Unterstützung beim Verfassen von Betriebsvereinbarungen**

Die Ergebnisse eines betrieblichen Beratungsprozesses zur Definition der Anforderungen an die Herstellung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie können in Betriebsvereinbarungen als Grundlage für eine nachhaltige Entwicklung familienfreundlicher Arbeitsgestaltung münden. Zur Unterstützung der Betriebe sollen sowohl die Unternehmensleitungen als auch die Betriebsräte auf Beratung zurückgreifen können. Außerdem können best practice Beispiele und Entwürfe von Betriebsvereinbarungen als Anregungen dienen, passgenaue betriebliche Regelungen zu entwickeln. Solche Entwürfe werden als Serviceinformationen von uns bereitgestellt.

### 4. **„Familienfreundliche Personalpolitik“ zukünftig im Beratungsportfolio bei den Betriebsberater/innen**

IHK Berlin und Handwerkskammer Berlin verpflichten sich, die Instrumente einer familienfreundlichen Personalpolitik, wie zum Beispiel Job-Sharing, Telearbeit, Sabbaticals, Wiedereinstiegsprogramme nach und Weiterbildungsprogramme während der Elternzeit sowie betriebliche Väterförderung als Bestandteil moderner Betriebsführung in ihr Beratungsportfolio aufzunehmen.

### 5. **Initiierung eines Landeswettbewerbs „Berliner Unternehmen für Familienfreundlichkeit“:** Alle zwei Jahre werden die Partner gemeinsam mit dem Berliner Familienbeirat einen Landeswettbewerb durchführen, bei dem der „Familienfreundlichste Betrieb in Berlin“ ausgezeichnet wird. Hiermit wollen wir zusätzliche Anreize schaffen und für eine erhöhte Sensibilisierung des Themas Familienfreundlichkeit in den Betrieben werben.

Mit unserer gemeinsamen Initiative gehen wir einen weiteren entscheidenden Schritt auf dem Weg zu einer familienfreundlichen und geschlechtergerechten Arbeitswelt in Berlin.

Berlin, den 6. August 2009