

# Betriebliche Gestaltungsfelder

## Präsenzkultur aufbrechen

Name Autor/in

Anlass, Ort und Datum

Gefördert vom:



Bundesministerium  
für Familie, Senioren, Frauen  
und Jugend

1. Präsenzkultur
2. Handlungsfeld: Mobile Arbeit
3. Präsenz ist nicht gleich Leistung

## Präsenzkultur

- Präsenzkultur in vielen Betrieben vorherrschend -> geht auf das **Normalarbeitszeitverhältnis** des vollzeitbeschäftigten Mannes zurück – möglichst lange Zeit am Arbeitsplatz anwesend sein
- Arbeitswissenschaftlich „viel Anwesenheit“ = „viel Leistung“ nicht bestätigt– dennoch weiterhin in der betrieblichen Kultur
- **Betonung des Zusammenhangs von „viel Leistung“ und „viel Motivation“** - Alternativen zur zeitlichen und räumlichen Anwesenheit eröffnen

**Familienernährerinnen können wegen ihrer Fürsorgeaufgaben nicht den Ansprüchen auf eine umfangreiche Anwesenheit gerecht werden, obwohl sie die gleiche Leistung erbringen wie andere Beschäftigte.**

## Die Mobile Arbeit umfasst unterschiedliche Formen:

- **Alternierende Telearbeit** – einzelne Tage von zu Hause aus arbeiten (meist am Computer), an anderen Tagen im Büro
- **Home Office**
  - Möglichkeit an einzelnen Tagen früher nach Hause zu gehen und Rest der Arbeit mitnehmen
  - oder morgens zu Hause mit dem Arbeiten beginnen, bevor man später als normal an den Arbeitsplatz kommt
  - oder auf Dienstreisen und während Fahrtzeiten einzelne Arbeiten erledigen
- Formen von **Mobiler Arbeit - individuell an familiäre Zeitbedürfnisse anpassen** – Chance für Familienernährerinnen, zu bestimmten Tageszeiten zu Hause zu sein sowie den Wochenablauf flexibel und familienorientiert zu gestalten

## Wichtig zu beachten:

- Arbeitsgestaltung setzt voraus, dass der **Status „Familienernährerin“** **bekannt** ist und insbesondere auch Beachtung findet – bisher noch keine übliche Praxis
- **Anspruch auf einen Telearbeitsplatz befristet** vergeben - für die aktuelle Lebensphase oder – situation - insbesondere wenn Telearbeitsplätze im Betrieb begrenzt sind

# Präsenz ist nicht gleich Leistung

## Abkehr von der Norm: Präsenz = Leistung

- Oftmals **Schlechterbewertung bzw. Geringschätzung von Beschäftigten mit Home-Office sowie Teilzeitbeschäftigten** – auf Grund der starken kulturelle Norm im Betrieb
- Beschäftigte im Home-Office oder Teilzeitbeschäftigte erbringen eine vergleichbare **Leistung - nur an einem anderen Ort bzw. zeitlich anteilig erbracht**
- Festhalten an der Norm wird in vielen Betrieben fälschlicherweise gerade zum **Nachteil von Frauen bzw. Familienernährerinnen** ausgelegt.

# Präsenz ist nicht gleich Leistung

## Was muss getan werden?

- **Systematischen Kontrolle** - anteilig oder mobil erbrachte Leistung darf nicht zu einer strukturell schlechteren Leistungsbewertung führen
- **Systematischer Vergleich** der Ergebnisse **von Leistungsbeurteilungen** von Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigten bzw. zwischen Home-Office-tätigen und den ausschließlich am Arbeitsplatz präsenten Beschäftigten
  - ➔ **Diskriminierung aufdecken** und **innerbetriebliche Diskussion** über den Leistungsbegriff anstoßen
- **Leistung als solche anzuerkennen**, unabhängig wo und mit welchem Arbeitsumfang – gerade durch Führungskräfte

# Präsenz ist nicht gleich Leistung

- Wichtige betriebliche **Versammlungen, Besprechungen und Termine zeitlich auf die Kernarbeitszeiten** konzentrieren - auch Teilzeitbeschäftigte und Home-Office-tätige können so mit hoher Wahrscheinlichkeit teilnehmen
- Die Konsequenz aus diesem Bündel an Maßnahmen:
  - ➔ **Anerkennung der Erbringung von Leistung in unterschiedlichen Formen und zu unterschiedlichen Zeiten.**

## Das Unternehmen:

Baugenossenschaft, etwa 600 Beschäftigte, Frauenanteil 60 Prozent, von 55 Prozent Teilzeitbeschäftigten sind 85 Prozent Frauen

- Um der vorherrschenden Präsenzkultur in der Baugenossenschaft, entgegen zu treten, wurde angeregt, Telearbeitsplätze einzurichten.
- Diese sind in der ersten Phase (noch) begrenzt, so dass Sozialkriterien, wie Kinder zu Hause, zu pflegende Angehörige o.ä. vergeben werden.
- Auch eine temporäre Nutzung ist vorgesehen – am Ende sollten alle Beschäftigten die Möglichkeit haben in einem abgestecktem Zeitraum für „Notfälle“ einen Telearbeitsplatz nutzen zu können – d.h. sie machen weiterhin ihre Arbeit und bringen Leistung, aber müssen dafür nicht zwingend und andauernd im Büro anwesend sein.

Vielen Dank für die Aufmerksamkeit!

Für weitere Informationen: [www.familienernaehrerin.de](http://www.familienernaehrerin.de)