

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