

2.3.7.8 Beruf und Kinder – Beispiel Siemens Transportation Systems

Sandra Ehrenschwender, Sachbearbeiterin für Fahrzeugsteuerung für Lokomotiven im Bereich Transportation Systems bei der Siemens AG, Erlangen

Bernd O. Stottok, Gruppenleiter bei Siemens Transportation Systems im Geschäftsgebiet Lokomotiven bei der Siemens AG, Erlangen

In letzter Zeit häufen sich wieder die Diskussionen zum Thema: „Beruf und Familie – Kann man beides vereinbaren?“ Viele Frauen stehen heute vor der Wahl, ergreife ich einen Beruf und gehe darin vollends auf, oder entscheide ich mich, Kinder zu bekommen und demzufolge beruflich kürzer zu treten, oder entscheide ich mich, gar längere Zeit zu pausieren? Wesentlich dabei ist auch, wie der Arbeitgeber der ganzen Thematik gegenübersteht. Trotz auf dem ersten Blick vieler Negativmeldungen lässt sich festhalten:

Beruf und Kinder gehen doch!

Als gelungenes Beispiel zeigen wir im folgenden auf, durch welche Unterstützungsmaßnahmen der Siemens AG eine Weiterarbeit von Sandra Ehrenschwender „trotz“ bzw. gerade während der Zeit der Kindererziehung möglich wurde, und wie hierdurch beide Seiten, Arbeitgeber und Arbeitnehmerin, profitierten und noch heute profitieren:

„Nach Abschluss meiner Ausbildung zur Industrietechnologin bei der Siemens AG und der erfolgreichen Mitarbeit bei der Projektierung von Lokomotiven im Siemens Bereich Transportation Systems hatte ich beruflich das erreicht, worauf ich hingearbeitet hatte. Privat wollte ich eine Familie gründen. Die Erziehung meiner Kinder wollte ich allerdings nicht anderen Leuten, z. B. einer Tagesmutter, überlassen. Die auf den ersten Blick drohende Konsequenz wäre gewesen, den Beruf schweren Herzens aufzugeben und mich ganz der Kindererziehung zu widmen. Da ich aber beides, Beruf und Kinder wollte, musste es doch auch einen anderen Weg geben!

1999 haben sich mein Mann und ich entschieden, zusammenzuziehen und Kinder zu bekommen. Für mich war eigentlich klar, dass eine Weiterarbeit bei Siemens dann wohl nicht mehr möglich wäre. Mein jetziger Wohnsitz ist 75 km von Erlangen entfernt und das Pendeln bei einer Halbtagsstätigkeit und auch noch mit Kindern hätte sich nicht rentiert bzw. wäre eigentlich unmöglich gewesen. Ich habe deswegen frühzeitig das Gespräch mit meinen Führungskräften gesucht und sie auf mein sich anbahnendes Dilemma aufmerksam gemacht. Mein damaliger Abteilungsleiter hat mich dann auf die Möglichkeit eines Telearbeitsplatzes hingewiesen. Neben meinem Arbeitsplatz in der Abteilung würde mir die Firma

zu Hause einen so genannten Tele- oder Heimarbeitsplatz bereitstellen. Über schnelle und gesicherte Leitungen würde es mir ermöglicht werden, Daten und Dokumente mit meinen Kollegen im Büro auszutauschen und Arbeitspakete entsprechend daheim zu bearbeiten. Nachdem diese Möglichkeit auch mit den Kollegen und Kolleginnen erörtert und für praktikabel befunden wurde, hatte sich mir unbürokratisch ein Weg aufgetan, um Arbeit und Familie doch vereinbaren zu können.

Nach einem Jahr Baby-Pause wurde dann 2001 mein Heimarbeitsplatz eingerichtet, komplett mit PC, Drucker-Fax-Einheit und Telefon. Mit meinen Kollegen war ich noch immer in Verbindung, ich hatte diese bewusst auch während meiner Arbeitszeit über Telefon und Email aufrecht erhalten, um mitzubekommen, was sich im Büro so tat. Auch in meinem Jahr Pause wusste ich somit immer, woran die Kollegen gerade arbeiteten.

Der Arbeitsablauf stellte sich mit meinem Telearbeitsplatz wie folgt ein: Ich bekam Arbeitspakete per Post oder Email nach Hause geschickt. Nach der Fertigstellung habe ich die Unterlagen dann ebenfalls wieder per Post oder Email zurückgeschickt oder weiterverteilt. Dabei war es mir – natürlich unter Beachtung des Endtermins – freigestellt, wann ich die Arbeiten erledigte. Ich hatte keine starren Bürozeiten und konnte die geschäftlichen Belange immer mit meinen familiären Belangen abgleichen und auch kurzfristig umdisponieren, wenn es einmal nötig wurde. Falls mal etwas bezüglich der Aufgabenpakete unklar war, konnte das telefonisch mit den Kollegen im Büro geklärt werden. Bei Fragen in der Fertigung, der Inbetriebsetzung oder auf einer Baustelle konnten mich die Kollegen von der Bahnmontage direkt in meinem „Home Office“ erreichen. Zu Besprechungen oder Schulungen richtete ich es mir so ein, daß ich im Büro in Erlangen präsent war. In dieser Zeit kümmerte sich mein Mann um unser Kind.

Im Jahr 2003 wurde unsere zweite Tochter geboren. Hier arrangierte ich in Absprache mit meinen Führungskräften das gleiche Prozedere wie bei der Geburt unseres ersten Kindes. Nach einem Jahr Elternzeit habe ich dann meine Arbeit mittels Telearbeit wieder aufgenommen.

Mittlerweile sind meine Kinder in der Schule bzw. im Kindergarten und ich nutze den Vormittag für meine Arbeit im Büro zuhause. Der Arbeitsablauf ist noch immer derselbe. Nur ein paar neue Programme bzw. Programmversionen sind dazugekommen. Falls einmal irgend etwas am PC nicht so funktioniert, wie es eigentlich sollte, schaltet sich ein Kollege aus Erlangen mittels Netmeeting auf meinen Rechner auf. Dann kann ich mir genau zeigen lassen, wo die Schwierigkeiten liegen.

Die Besuche im Büro in Erlangen werden mittlerweile immer seltener. Die Arbeit mittels Telearbeit funktioniert so gut, dass es gar nicht oft notwendig ist, die Fahrt nach Erlangen zu unternehmen. Aus den Gesprächen mit meinen Kollegen

und Führungskräften habe ich die Rückmeldung, dass diese mit meiner Arbeitsweise und Arbeitsqualität sehr zufrieden sind. Meine Kinder sind mit dieser Situation auch ganz glücklich: mittags, wenn sie heimkommen, ist jemand da, wir essen gemeinsam und anschließend machen sie ihre Hausaufgaben, wobei ich bei Problemen immer zur Verfügung stehe. Ein eingleisiges Leben, sprich nur Beruf oder nur Kinder, könnte ich mir nicht mehr vorstellen, denn mit Hilfe des Telearbeitsplatzes kann ich beides optimal miteinander verbinden.

Diese Arbeitsweise funktioniert allerdings nur deshalb so gut, weil die Kollegen in der Abteilung dies entsprechend unterstützen. Sie müssen immer für „den Mann bzw. die Frau zu Hause“ mitplanen, Informationen sammeln und weitergeben und vernünftig bearbeitbare Arbeitspakete zusammenstellen.“

Wie im Erfahrungsbericht von Sandra Ehenschwender bereits angeklungen, funktioniert eine solche Vereinbarung dann, wenn auch der Arbeitgeber für sich zum Schluss kommt, daß der Nutzen insgesamt höher ist als der zu betreibende Aufwand. Nüchtern betrachtet sollte dies meistens der Fall sein. Das oft gebrachte Argument, dass sich die Technik so schnell verändere, dass selbst ein Ausscheiden von nur einem Jahr aus dem Berufsleben schon reichen würde, dass der Wiedereinstieg nicht gelänge, scheint eher ein überstrapaziertes Argument zu sein, das durch permanente Wiederholung auch nicht wahrer wird. In vielen Tätigkeitsbereichen wie dem Vertrieb, dem Einkauf oder wie im obigen Fall im Bereich der Konstruktion, dreht sich die Welt in Wirklichkeit nicht so schnell weiter. Die Grundlagen der Konstruktion wie Normen und Gesetze ändern sich nicht permanent, gleiches gilt für die elektronischen Werkzeuge, sprich Softwareprogramme, mit denen ein Konstrukteur heutzutage arbeitet. Das Migrieren von einer Version auf die nächst höhere bedeutet vielleicht ein Verändern der Oberfläche und das Bereitstellen neuer oder verbesserter Funktionen, aber es bedeutet nicht, dass ein Konstrukteur ein völlig neues und unbekanntes Programm erlernen muss.

Insofern dürfte es für die meisten Firmen sinnvoller sein, Lösungen wie hier das Einrichten eines Telearbeitsplatzes anzugehen, um wertvolle Fachkräfte im Unternehmen zu halten. Das Ausscheiden eines über Jahre hinweg ausgebildeten und geförderten Mitarbeiters wird in der Regel eine deutlich größere Lücke reißen, als sie durch das Einstellen eines neuen Mitarbeiters oder einer neuen Mitarbeiterin, der/die erst über mehrerer Monate und Jahre fit gemacht werden muss, geschlossen werden kann. Das Denken in Richtung dieser Art von Arrangements wird sich in den nächsten Jahren noch verstärken, da den Unternehmen auf Grund der geringen Absolventenzahlen an den Hoch-, Fachhoch- und Technischulen immer weniger Kandidaten zur Deckung des Primärbedarfs, geschweige denn des Ersatzbedarfs zur Verfügung stehen werden.