DGB

VEREINBARKEIT VON FAMILIE & BERUF GESTALTEN!

Gefördert durch:

Bundesministerium
für Familie, Senioren, Frauen
und Jugend

Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben gestalten!

Was Betriebs- und Personalräte jetzt tun können

Erfurt
6. Oktober 2021
Thüringer Betriebs- und Personalrätekonferenz

Bundesministerium
für Familie, Senioren, Frauen
und Jugend

Brigitte Dinkelaker

VEREINBARKEIT VON FAMILIE & BERUF GESTALTEN!

VEREINBARKEIT
VON FAMILIE & BERUF
GESTALTEN!

Wie siehst Du das?

1. Stellt euch zu 4. gegenseitig kurz vor, wer ihr seid.
2. Was war eure größte **Herausforderung in der Krise**?
3. Warum sollte sich aus eurer Sicht der BR oder PR mit dem Thema Vereinbarkeit beschäftigten? Was hat sich hier durch die Krise verändert?
4. Was interessiert Dich persönlich, hier in den WS zu kommen?! Was möchtest Du mitnehmen?

VEREINBARKEIT VON FAMILIE & BERUF GESTALTEN!

Warum ist das Thema wichtig?

VEREINBARKEIT
VON FAMILIE & BERUF
GESTALTEN!

Hier liegen Herausforderungen

Frauen übernehmen Löwenanteil der unbezahlten Familienarbeit

„Vereinbarkeit ist Privatsache"

Teilzeit ist weiblich
Gender Pay Gap: 21%
Rentenlücke: 50%

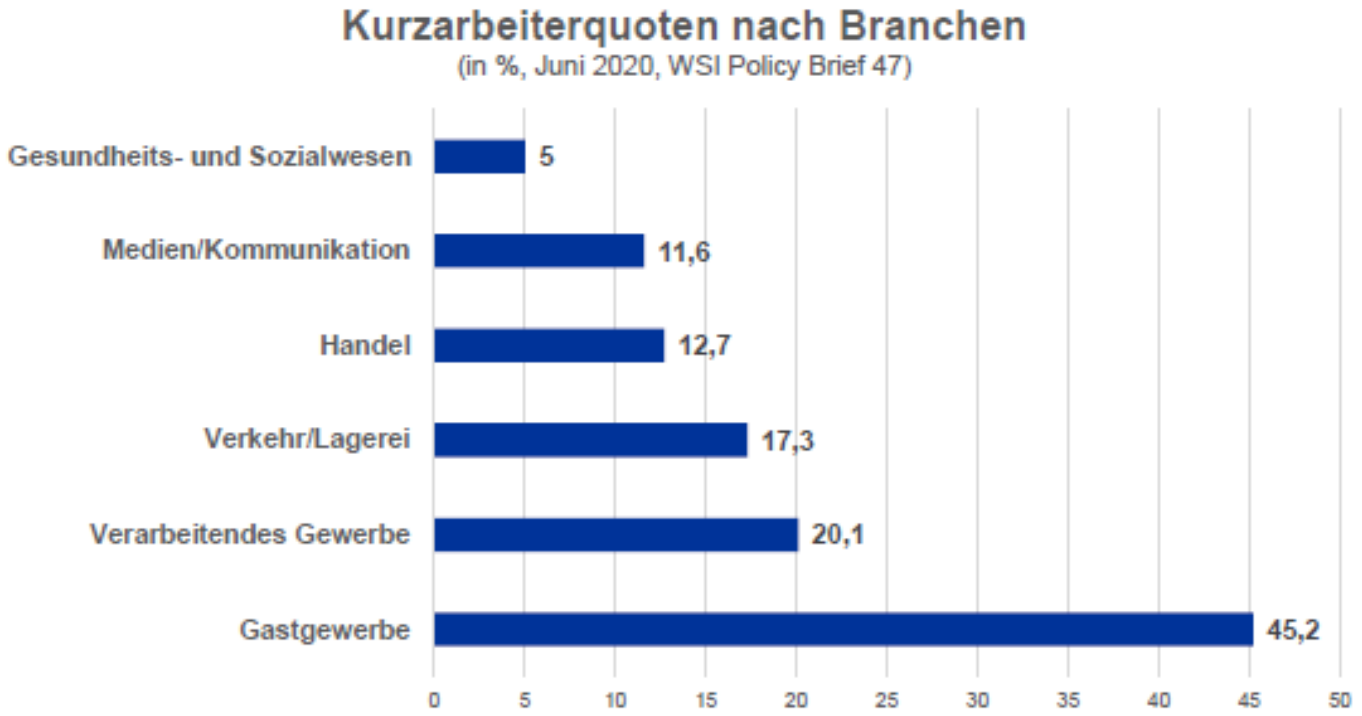
Starre Arbeitsstrukturen: Vätern wird es häufig schwer gemacht

VEREINBARKEIT VON FAMILIE & BERUF GESTALTEN!

Was hat sich mit der Krise geändert?

z.B. der Umsatz im **Gastgewerbe** insgesamt brach mit dem Ausbruch der Pandemie **um fast die Hälfte ein**.

2. Kurzarbeit – Rettungsanker auf dem Arbeitsmarkt



Was hat sich mit der Krise geändert?

- **Mobile Arbeit** hat stark zugenommen in einzelnen Bereichen: Freud oder Leid?
- **Megastress** in der Pflege, in Krankenhäusern, bei Lieferdiensten: Ungleiche Auswirkungen der Krise sind in vielerlei Hinsicht auf der Tagesordnung.
- Erwerbspersonen, die schon **vor der Krise** wirtschaftlich schlechter gestellt waren, haben während der Pandemie noch häufiger an Einkommen eingebüßt
- **Familien** sind besonders hart betroffen: alle Einrichtungen schließen über Monate → Krise .Vor allem **Frauen** haben ihre Stundenzahl reduziert – mit weitreichenden Folgen
- **Interessenvertretungen** müssen vielfältige neue Anforderungen umsetzen → Stress

VEREINBARKEIT VON FAMILIE & BERUF GESTALTEN!

Warum ist das Thema noch wichtig?

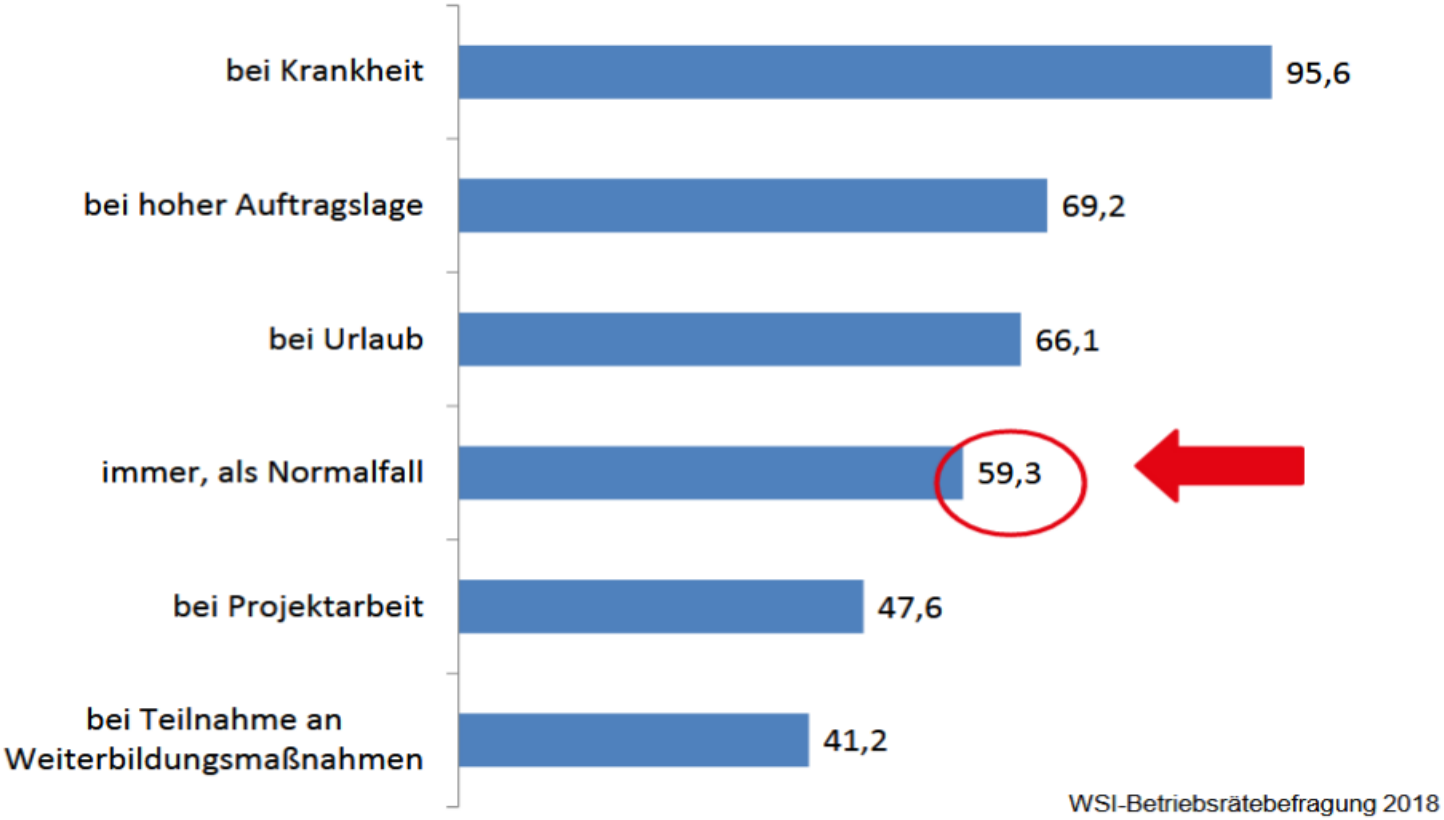
„Manchmal denke ich, ich halte das nicht mehr aus bis zur Rente. Eigentlich finde ich ja, die Arbeit sollte sich am Menschen orientieren, nicht umgekehrt.“

Teilnehmer einer Beratung

VEREINBARKEIT VON FAMILIE & BERUF GESTALTEN!

Ausgangslage

Unter welchen Umständen kommt es im Betrieb zu Personalengpässen?
(Angaben der Betriebsräte in %)



Ausgangslage

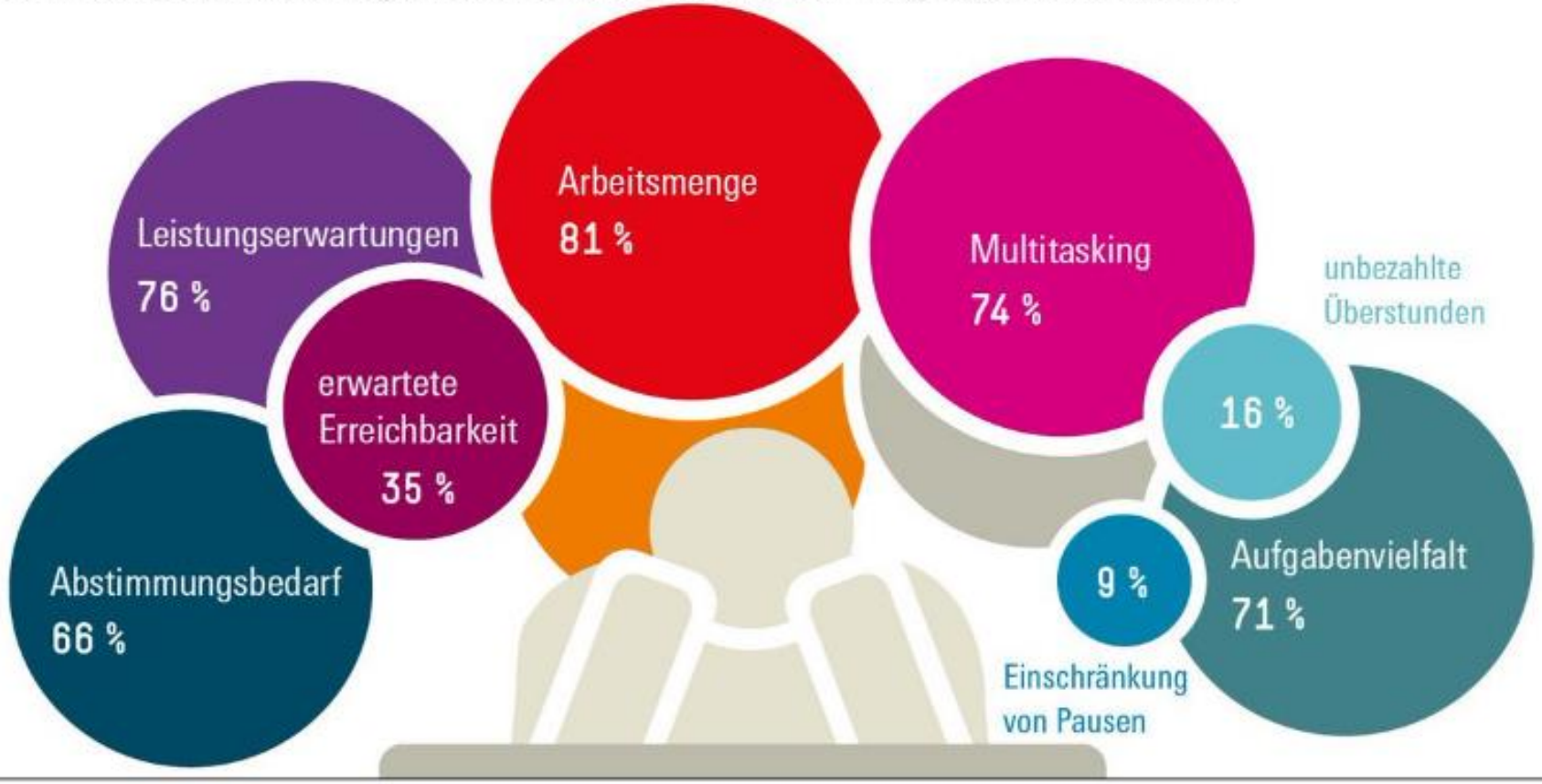
- **Arbeitsintensivierung, Leistungsdruck, Überstunden** und ein zu **geringer Personalbestand** spiegeln – über alle Branchen hinweg, den Alltag der Beschäftigten wider.
- Beschäftigte fühlen sich oft **überfordert** und haben den Eindruck, dass die Arbeitsmenge von Jahr zu Jahr zunimmt

VEREINBARKEIT VON FAMILIE & BERUF GESTALTEN!

Arbeitsbedingungen

Arbeit wird intensiver

In so vielen Betrieben stiegen laut Betriebsräten in den vergangenen Jahren ...



mitbestimmte Betriebe mit mindestens 20 Beschäftigten
Quelle: WSI-Betriebsrätebefragung 2018 **Grafik bit.do/impuls1533**

Hans Böckler Stiftung

MOTAG

DGB
VEREINBARKEIT HEISST...
so wenig wie nötig lohnarbeiten zu müssen & soviel wie möglich gute Lebenzeit zu haben, um sie mit seinen Liebsten teilen zu können
VEREINBARKEIT
FÜR FAMILIE & BERUF
GESTALTEN!

DGB
VEREINBARKEIT HEISST...
am Wochenende
nicht total ausgelaugt
sein!
VEREINBARKEIT
GESTALTEN!

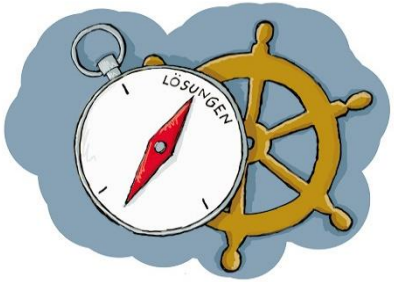
#dgb21
#DGBFrauen
VEREINBARKEIT HEISST…
KEINE MEETINGS
NACH 17h!

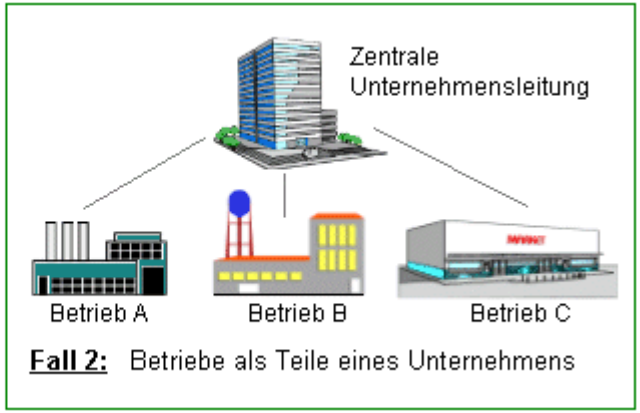
VEREINBARKE
VON FAMILIE &
GESTALTEN
BERAT
WORKS
VORTRA
TOOLS
VEREINBARKEIT HEISST...
DGB
- mehr Zeit für Familie
- mehr Zeit für Ehrenamt
- Familie + Job

DGB
VEREINBARKEIT HEISST...
GERECHTE
LÖHNE + GEHÄLTER

VON FAMILIE &
GESTALTEN
VEREINBARKEIT HEISST...
DGB
Gutes Team schafft
gute Vereinbarkeit
VEREINBARKEIT
VON FAMILIE & BERUF
GESTALTEN!

Was also tun?!

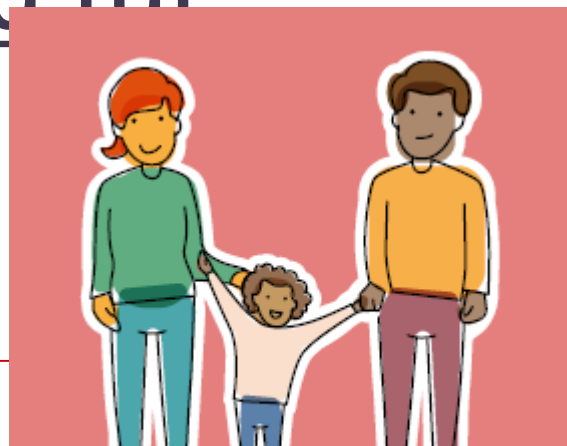




VEREINBARKEIT VON FAMILIE & BERUF GESTALTEN!

Vereinbarkeit stärken (auch) durch staatliche Familienleistungen

→ Website: Mehr Geld für Familien



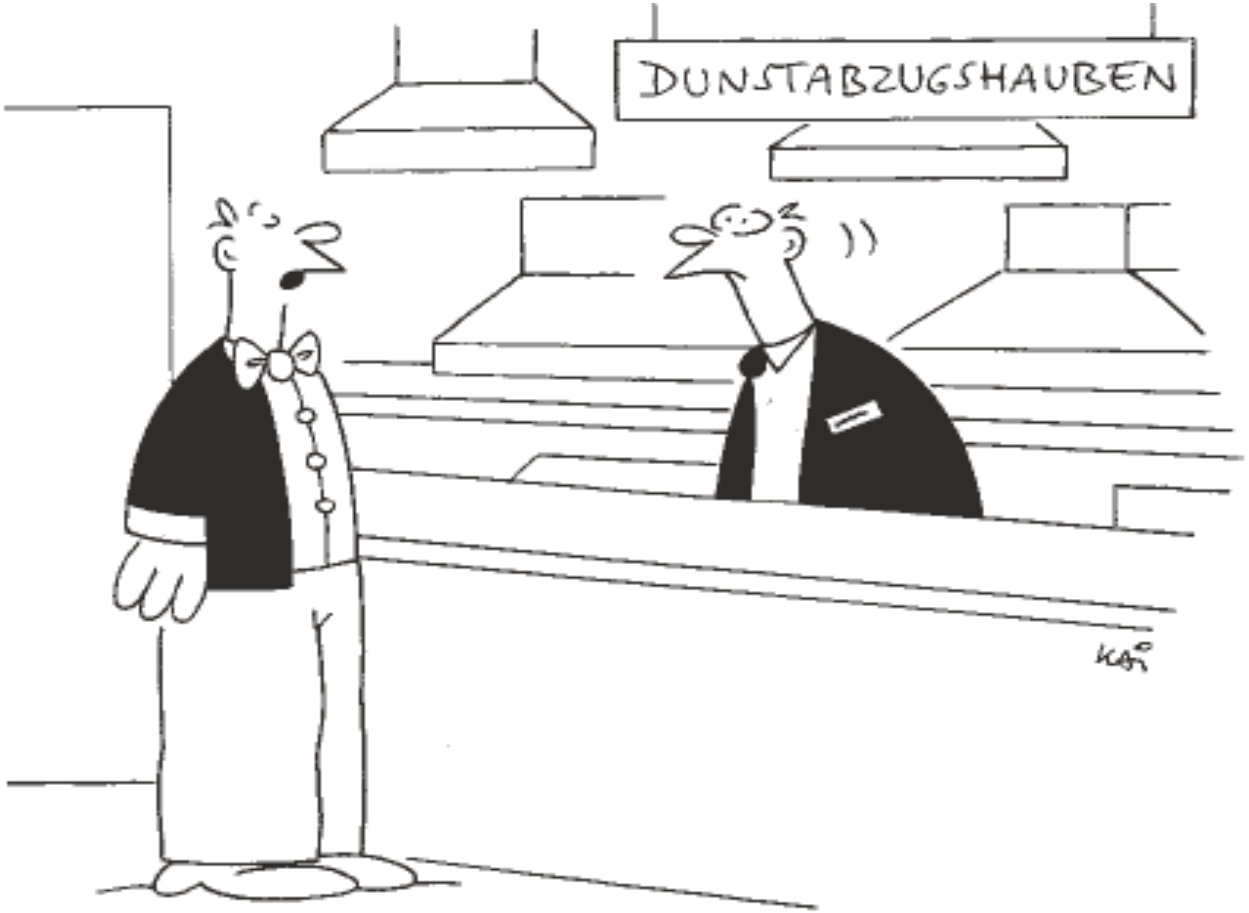
Stimmungsbild

1) Bei uns im Betrieb bzw. in der Verwaltung haben wir ein rund herum **familienfreundliches Klima**?!
2) Ich weiss um die unterschiedlichen Bedürfnisse zwischen z.B. jung und alt? Um die **Situation von Kolleg:innen, die Verantwortung für Angehörige** tragen?!
3) Ich kenne die **Möglichkeiten & Ansatzpunkte für** vereinbarkeitsfreundliche Regelungen? !

Kriterien für Beschäftigte

- Gut bezahlte und sichere **Arbeit**
- **Arbeitszeitsouveränität**: Privates **planen** & bei Bedarf **flexibel** reagieren können
- passend zu den eigenen **Lebensphasen**
- **Mitsprache, Bedarfsorientierung** und **Verständnis** sind wichtig
- Belastbare **Regelungen**, keine Sanktionen

Wir hätten da eine andere Idee



„Haben Sie auch Betriebsklimaanlagen?"

VEREINBARKEIT VON FAMILIE & BERUF GESTALTEN!

Handlungsfelder für die Gestaltung

Gesundheits förderung

Unternehmens-kultur

Arbeits zeit

Arbeits organisation

Ansatzpunkte für die Gestaltung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Arbeitsorganisation

die gesamte Organisation in den Blick
Bedarfe erheben - Brennpunkte definieren
Abläufe und Einsatzplanung in den Fokus Teams divers zusammensetzen
Vertretungen einplanen / Springer
Home office / Flexibilität ermöglichen

Nutzen in den Fokus stellen!

Unternehmenskultur

Beteiligung der Beschäftigten (m/w/d) sicherstellen
Sichtbarmachen der unterschiedlichen Themen in Betriebsversammlungen, schwarze Bretter, Intranet…
Führungsverhalten: Vorbild

Auszeiten und Wiedereingliederung langfristig planen

Aus – und Weiterbildung in Teilzeit

Arbeitszeiten

Mehrbelastung / Zeitfresser finden / Gleitzeit entlastet
Flexibilität **und** Planbarkeit beachten / Übergaben / Randzeiten
Ausnahmen ermöglichen / Bedarfsorientierte Modelle

VEREINBARKEIT VON FAMILIE & BERUF GESTALTEN!

Arbeitszeiten, die zum Leben passen

- ✓ Teilzeit für alle – mit Rückkehrrecht!
- ✓ Gleitzeit
- ✓ Zeitlich limitierte Möglichkeiten einräumen
- ✓ Blockfreizeit & Ausgleichtage
- ✓ Unterbrechungen & Sabbatical ermöglichen
- ✓ Job-Sharing
- ✓ Diversität im Team beachten & nutzen

VEREINBARKEIT VON FAMILIE & BERUF GESTALTEN!

Arbeits- und Unternehmenskultur

- Verständnis und Leitbild
- Führungskräfte sind wichtig
- Kommunikations strukturen
- Praxis und Vorbilder fördern

VEREINBARKEIT VON FAMILIE & BERUF GESTALTEN!

Worin besteht der Nutzen?

Beschäftigte

- mehr Freiräume und Flexibilität: arbeiten **&** Fürsorge übernehmen nach meinen Bedarfen
- früherer Wiedereinstieg, kein entweder oder
- mehr Wertschätzung für die Arbeit
- stabilere Planung
- weniger Stress

Unternehmen/Verwaltungen

- Beschäftigte kehren schneller zurück, Planbarkeit steigt
- Größere Arbeitszufriedenheit und höhere Leistung
- Fachkräftebindung
- Steigerung der Attraktivität als Arbeitgeber:in

VEREINBARKEIT VON FAMILIE & BERUF GESTALTEN!

Kollegialer Praxis Austausch

LOS GEHT'S!

Kollegialer Praxis Austausch: „Vereinbarkeit umsetzen "

- Verteilt euch auf 4 Tafeln & Ecken (nach Branche)
- Beratet euch gegenseitig und tauscht euch aus zu den Handlungsfeldern:
  - **Arbeitsorganisation**
  - **Arbeitszeit**
  - **Unternehmenskultur**

VEREINBARKEIT VON FAMILIE & BERUF GESTALTEN!

Tauscht euch zu 3 Handlungsfeldern aus

1.) IST Situation: Ausgangslage und Probleme

- Aktuelle Belastungen?
- Herausforderung?
- Welchen Bedarf gibt es?
- Welche Hindernisse gibt es?

2.) ZIEL Verbesserung

- was würde ich gerne ändern?
- wo kann ich anfangen?
- wer unterstützt mich?
- wie geht's los?
- Woran merke ich, dass es besser geworden ist?

DGB

VEREINBARKEIT VON FAMILIE & BERUF GESTALTEN!

Top down

Aktualität

Thema steht oben auf der Agenda

Veränderungsbereit schaft klären

Unterstützung organisieren

Ressourcen bereitstellen

Erfolgsfaktoren

Abgrenzbares Handlungsfeld konkrete Ergebnisse

Einbindung von Entscheidungsträgern Interessenvertretung

Nutzen deutlich machen

fortlaufend

z.B. Schichtplangestaltung in Abteilung XY

„Runder Tisch“

VEREINBARKEIT VON FAMILIE & BERUF GESTALTEN!

Viel Erfolg für euch!

Hier gibt's kostenlos Materialien und Infos für eure Arbeit:

http://vereinbarkeit.dgb.de