



Ressort Frauen- und  
Gleichstellungspolitik



**Vereinbarkeit von Arbeit und Leben gestalten!**

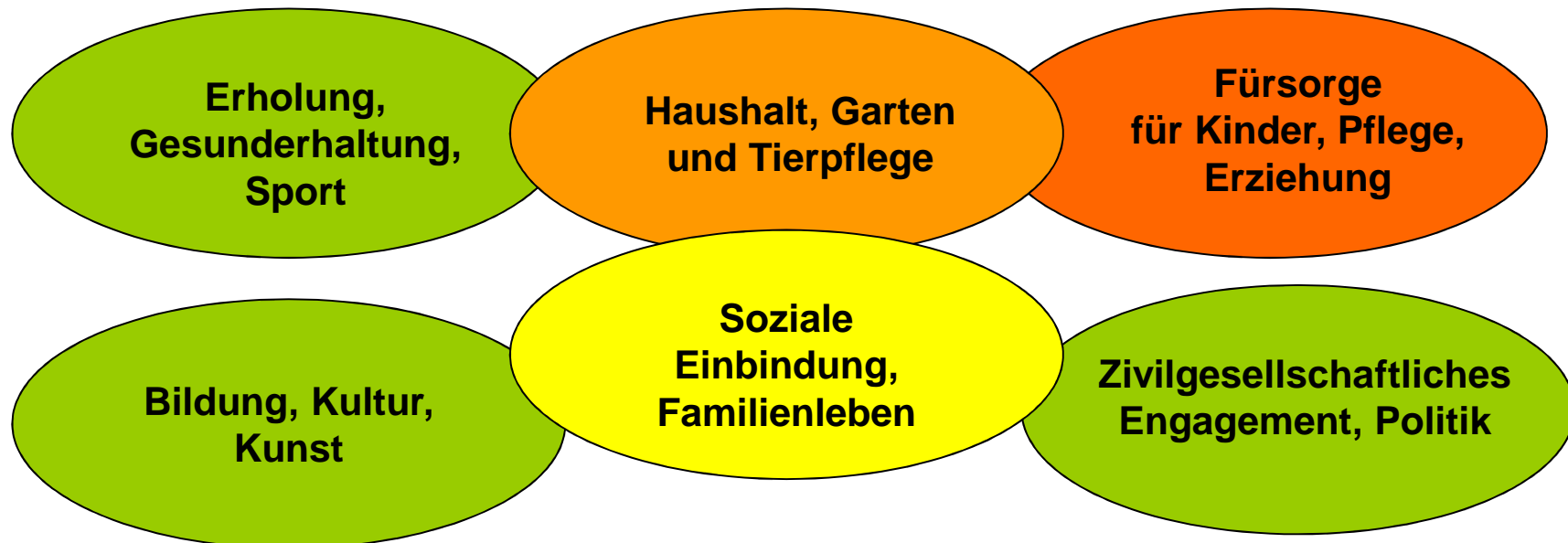


- ➔ **Worum geht's beim Thema Vereinbarkeit ?**
- ➔ **Vor welchen Herausforderungen stehen wir im Betrieb?**
- ➔ **Gestaltungsfelder und Zielsetzungen**

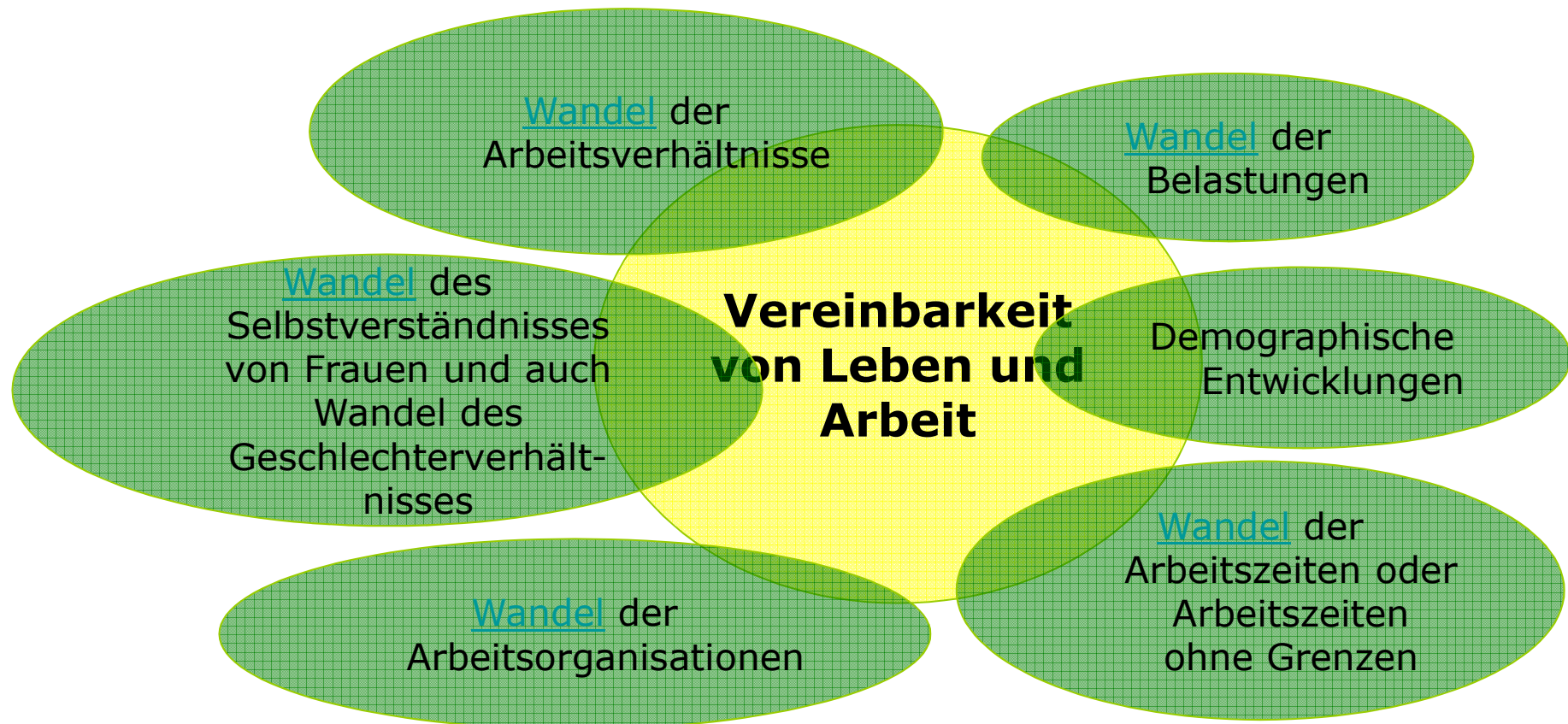


## Work-Life-Balance

Vereinbarkeit von Arbeit und Leben –  
berufliche Arbeit und alle anderen Lebensbereiche



Quelle: Dr. Christina Klenner, WSI





Vorstand

## Herausforderungen





## Vereinbarkeit nicht nur, aber besonders ein Problem für Frauen

### ↻ Unveränderte geschlechtsspezifische Arbeitszeitmuster

- Kinderbetreuung/Pflege/Hausarbeit – noch immer Sache der Frauen – unabhängig von ihrer eigenen Erwerbstätigkeit

### ↻ Zeiten der Erwerbsarbeit

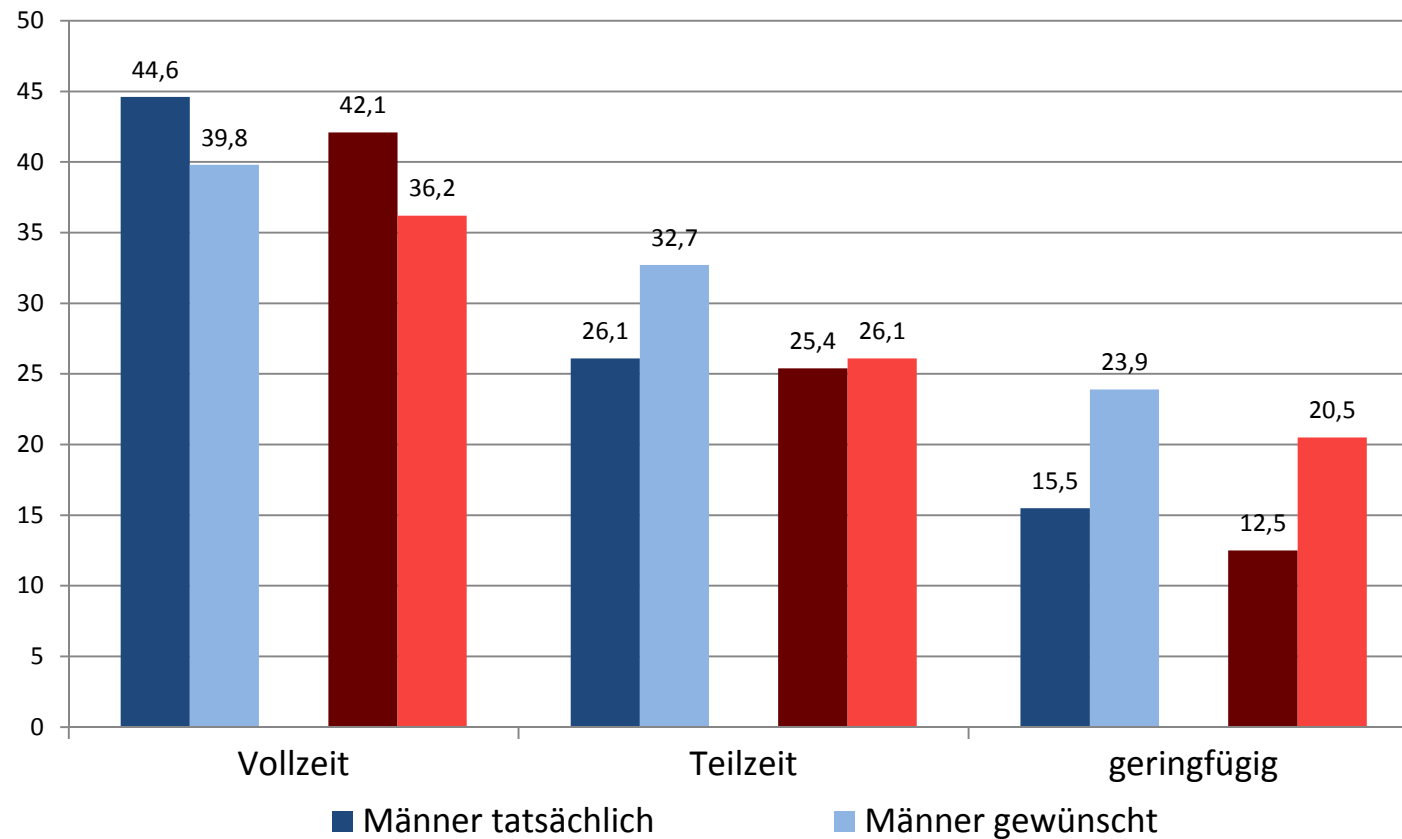
- In keinem anderen europäischen Land haben teilzeitarbeitende Frauen so kurze Arbeitszeiten (18,2 Wochenstunden)
- das Bild der neuen Väter steht eher für eine normative Option als für soziale Realität
- 80% der jungen Frauen befürworten ein egalitäres Partnerschaftsmodell gegenüber 40% der jungen Männer. (Rollenkonflikt, da männl. Identität fest mit beruflichem Erfolg verknüpft ist)

### ↻ Zeiten für unbezahlte Arbeit

- Berufstätige Akademikerinnen greifen eher auf bezahlte Hilfe zurück
- Etablierung von haushalts- und personenbezogenen Dienstleistungsagenturen
- Vollzeitarbeitende Mütter vernachlässigen häufig die „Selbstsorge“



## Tatsächliche und gewünschte Arbeitszeiten (2011)



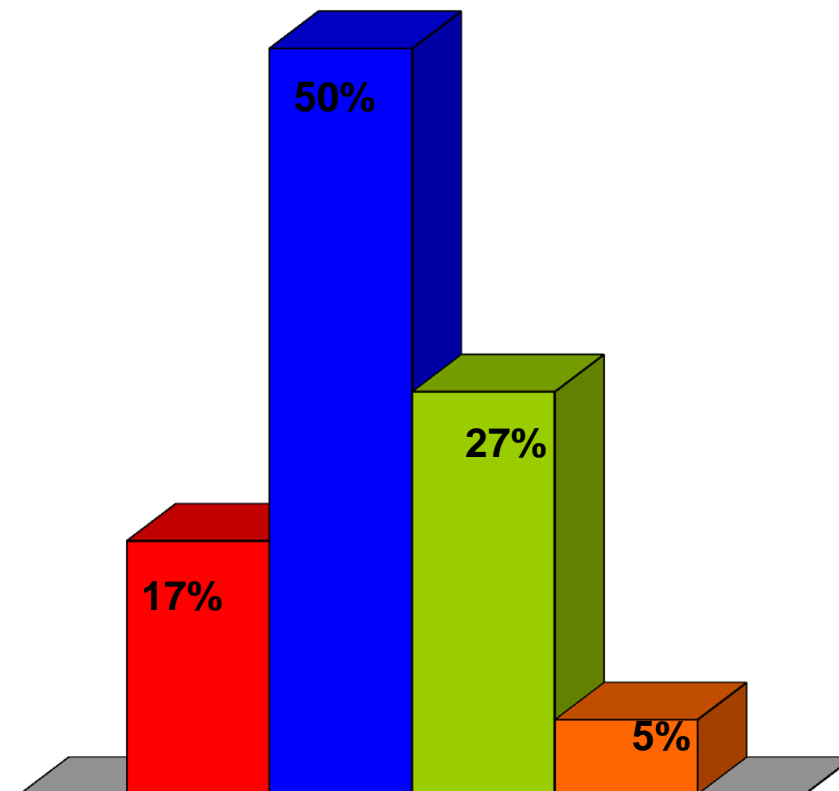
Quelle: IAB Kurzbericht 9/2011 (SOEP)



Vorstand

## BR-Befragung der IG Metall, 2011: „Vereinbarkeit von Familie und Beruf“ ein wichtiges Thema im Betrieb

- Zwei Drittel der BR geben an, dass die Vereinbarkeit in ihrem Betrieb ein wichtiges bzw. sehr wichtiges Thema ist



Quelle: IG Metall Betriebsrätebefragung zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie 2011





## Beschäftigten-Befragung der IG Metall, 2013: Zum Thema Vereinbarkeit von Arbeit und Leben

### Frage:

*Inwieweit stimmen Sie den folgenden Aussagen hinsichtlich der Vereinbarkeit von Arbeit und Privatleben zu?*

	stimme voll und ganz zu	stimme eher zu	stimme eher nicht	stimme nicht zu
Ich will eine geregelte Arbeitszeit mit klar festgelegtem Beginn und Ende. So kann ich mein Privatleben am besten organisieren.	45 %	32 %	17 %	6 %
Es ist mir wichtig, meine tägliche Arbeitszeit kurzfristig an meine privaten Bedürfnisse anpassen zu können.	37 %	45 %	15 %	3 %
Es wäre gut, vorübergehend die Arbeitszeit absenken zu können, um z. B. mehr Zeit für Kinder oder pflegebedürftige Angehörige zu haben.	29 %	50 %	17 %	4 %
Ich würde gerne einen Teil meiner regulären Arbeit von zu Hause aus erledigen.	14 %	19 %	34 %	33 %
Ich würde gerne mehr arbeiten, weil ich das Geld dringend benötige.	10 %	21 %	43 %	25 %
Meine Arbeit bedeutet mir so viel, dass ich ihr in der Regel Vorrang vor dem Privatleben einräume.	7 %	22 %	35 %	36 %
Ich benötige eine Kinderbetreuung, die besser an meine Arbeitszeiten angepasst ist.	12 %	18 %	21 %	43 %



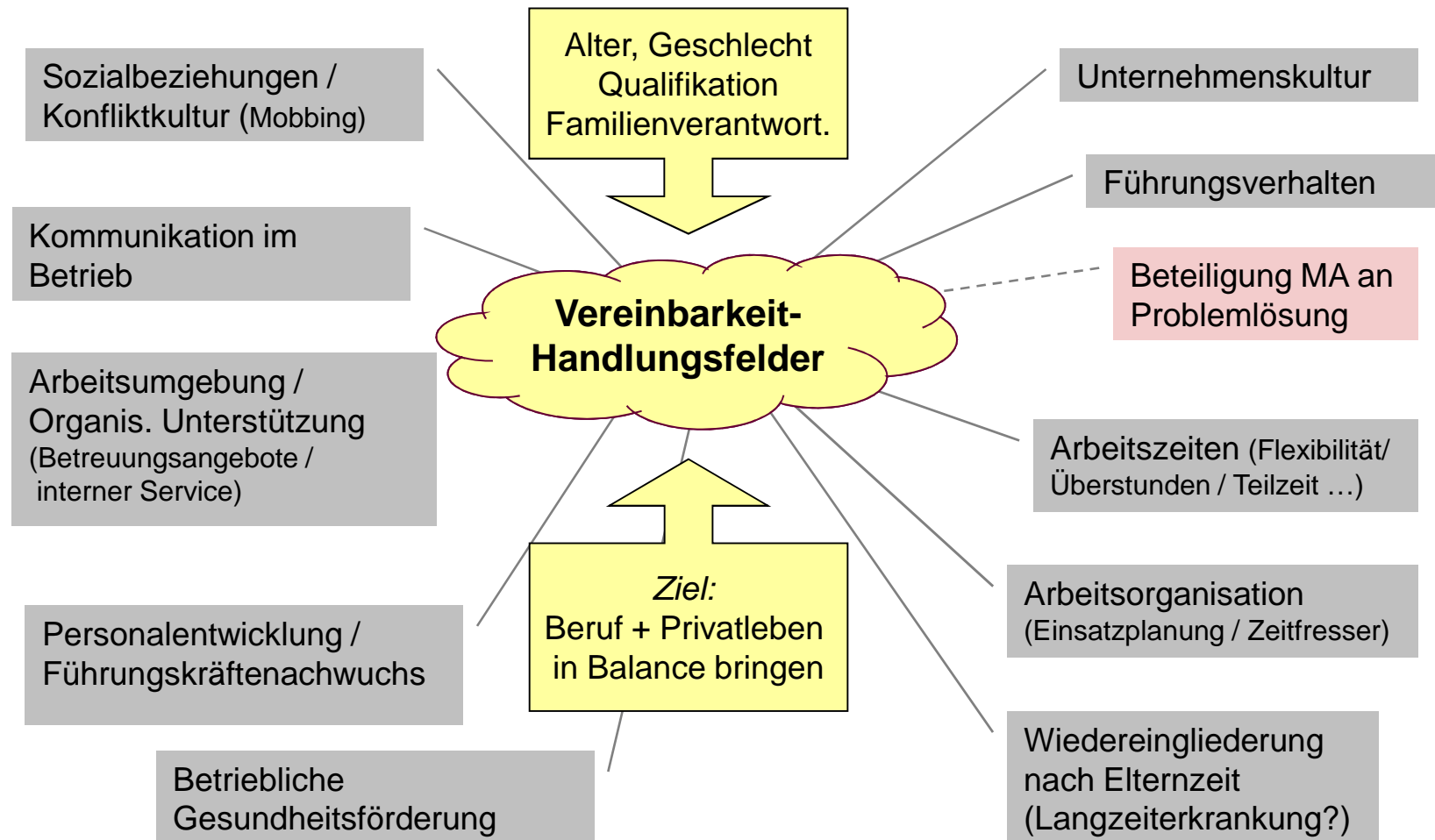
Vorstand

# Gestaltungsfelder und Zielsetzungen





## Balance Arbeit und Privatleben – ein Bestandteil der Betriebspolitik

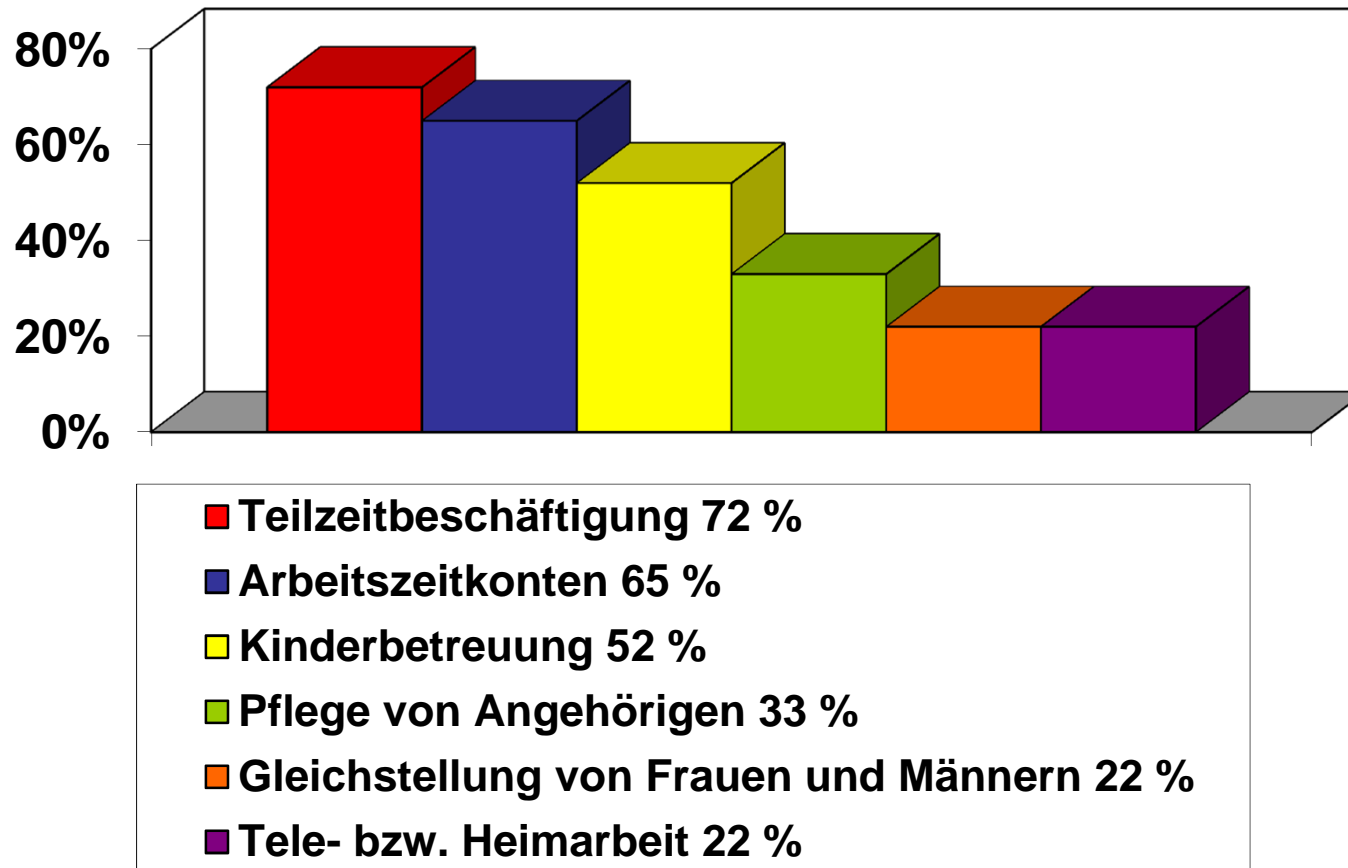


Quelle: WertArbeit GmbH Berlin, Claudia Dunst



Vorstand

## Bisherige Initiativen zum Thema beschäftigten sich mit ...

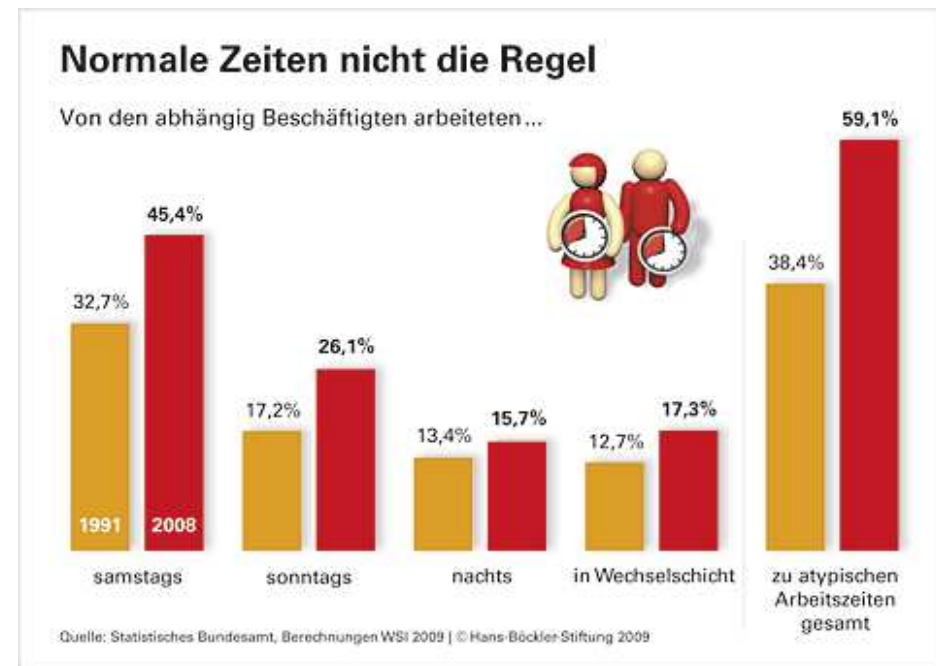


Quelle: IG Metall Betriebsrätebefragung zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie 2011



## Handlungsfeld - Arbeitszeit

- ➔ **Arbeitszeitsouveränität: Flexible Arbeitszeitformen, die es ermöglichen, die Lage und Verteilung der eigenen Arbeitszeit an die außerberuflichen Anforderungen anzupassen.**
- ➔ **Begrenzung der Arbeitszeitdauer (z.B. Vermeidung von Überstunden)**
- ➔ **Planbarkeit der Arbeitszeiten (z.B. keine Arbeit auf Abruf)**
- ➔ **Minimierung vereinbarkeitsfeindlicher Arbeitszeiten (Arbeit am Wochenende und am Abend)**
- ➔ **keine neue „Verfügbarkeitskultur“**





## Handlungsfeld - Arbeitszeit

### ➔ Teilzeitarbeit:

- Teilzeit mit Aufstiegs- und beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten koppeln
- Förderung von Teilzeitarbeit, auf allen Ebenen und insbesondere für Männer, um die Stereotype der Arbeitsteilung zwischen Männern und Frauen zu überwinden
- Teilzeit befristet gestalten, Rückkehrmöglichkeit in Vollzeitbeschäftigung
- geringfügige Jobs verhindern
- Regelungen zu täglichen und wöchentlichen Mindestarbeitszeiten (z.B. mindestens 3-4 Stunden täglich und von 20 Stunden wöchentlich)
- Keine Verschlechterung der Arbeitsbedingungen
- Verbleib auf dem Arbeitsplatz nach Wechsel
- Keine Benachteiligung der TZ-Beschäftigten, insbesondere bei der beruflichen Weiterentwicklung

### ➔ (Alternierende) Telearbeit für Frauen und Männer und auf allen Hierarchiestufen



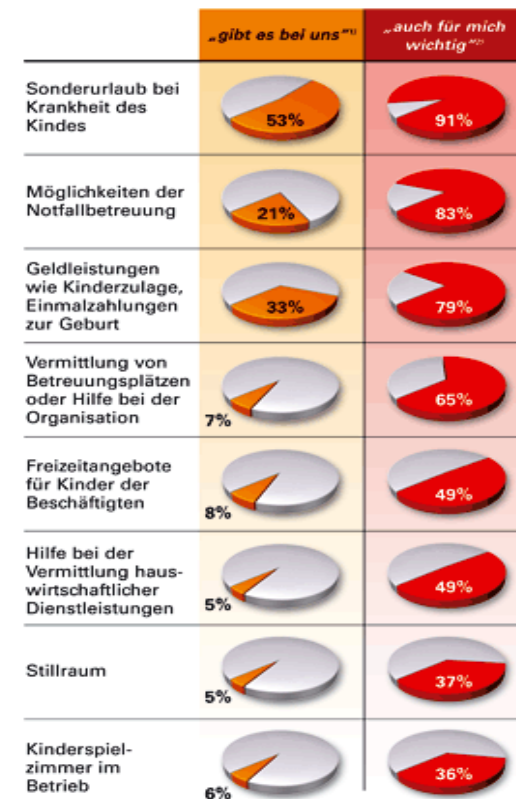
Vorstand

## Handlungsfeld - Kinderbetreuung

- ➔ Betriebskindergarten, Kita in Kooperation mit anderen Betrieben, Belegplätze in bestehenden Einrichtungen, Förderung von Elterninitiativen
- ➔ Unterstützung/Dienstleistungsangebote bei der Vermittlung von Betreuungsplätzen
- ➔ Möglichkeit der Notfallbetreuung im Betrieb, z.B. kann das Kind mit in den Betrieb genommen werden
- ➔ Freistellungen bei unvorhergesehenen Betreuungsbedarf, z.B. zur Pflege erkrankter Kinder
- ➔ Freizeitangebote für Kinder (z.B. Ferienprogramme)
- ➔ Kinder können am Kantinenessen teilnehmen

### Kinderbetreuung: Im Notfall aufgeschmissen

Betriebliche Sozialleistungen für Erziehende



1) Prozent der Beschäftigten mit diesen betrieblichen Leistungen, 2) Beschäftigte, in deren Betriebe es diese Angebote nicht gibt  
Quelle: WSI-Befragung von 1.915 Erziehenden 2003 | © Hans-Böckler-Stiftung 2005



## **Handlungsfeld - Arbeitsorganisation**

- ➔ **Anspruch auf kurzzeitige und kurzfristige Freistellungen für Not- und Härtefälle**
- ➔ **Koordination von Urlaubszeiten mit familiären Anforderungen**
- ➔ **Information der Beschäftigten über betriebliche Maßnahmen/Unterstützung**
- ➔ **Weiterbildungsangebote während Eltern- und Pflegezeit**
- ➔ **Sabbaticals**

## **Handlungsfeld – Betriebliche Sozialleistungen**

- ➔ **Finanzielle Zuschüsse (z.B. zu den Kinderbetreuungskosten)**
- ➔ **Vermittlung/Angebot von hauswirtschaftlichen Dienstleistungen**
- ➔ **Beratung und Vermittlung bei Pflegeaufgaben**
- ➔ **Stillraum/Kinderspielzimmer**
- ➔ **Sonderurlaub**





## Handlungsfeld – Betreuungszeiten (Elternzeit/Pflege)

### ➤ **Qualifizierung und Kontakthalten während der Betreuungszeit**

- Teilzeitarbeit und/oder Vertretungsmöglichkeiten, z.B. bei Urlaub und Krankheit
- Teilnahme an Weiterbildungen
- Einladungen zu Betriebsversammlungen, Betriebsfesten usw.
- Versand betriebsinterner Medien

### ➤ **Vereinbarung von Wiedereinstiegsgesprächen**

### ➤ **Wiedereinstieg erleichtern**

- Berücksichtigung von Arbeitszeitwünschen
- Anspruch auf den alten oder gleichwertigen Arbeitsplatz mit gleicher Eingruppierung

### ➤ **Anspruch auf Sozialleistungen**

### ➤ ...



## Datenerfassung und Bedarfsermittlung

### ➔ Status quo ermitteln

- In welcher familiären Situation leben die Beschäftigten?
- Berücksichtigen Personalgespräche auch die persönliche und familiäre Situation?
- Haben Beschäftigte Erziehungs- und/oder Pflegeverantwortung
- Werden bestehende betriebliche Möglichkeiten genutzt und wo liegen deren Grenzen?
- Beschäftigte in Elternzeit und Rückkehrquote aus Elternzeit?
- ...

### ➔ Detaillierte Bedarfsermittlung, dazu gehören u. a.:

- Vorstellungen und Vorschläge der Beschäftigten zur besseren Vereinbarkeit
- Arbeitszeitbedarfe/wünsche der Beschäftigten
- Bedarf an Kinderbetreuung (nicht nur die Anzahl sondern auch ob wortortnah oder betriebsnah gewünscht ist)
- ....

➔ [www.klimaindex-vereinbarkeit-igmetall.de](http://www.klimaindex-vereinbarkeit-igmetall.de)