

## SURFTIPP

**Arbeit heißt Vielfalt**

Seit wenigen Tagen ist die Mehrzahl der 35 geplanten Projekte des neuen Förderprogramms Unsere Arbeit: Unsere Vielfalt.

Initiative für betriebliche Demokratiekompetenz am Start. Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) finanziert und koordiniert das Programm gemeinsam mit dem DGB. Die Projekte werden vom DGB unterstützt durch gemeinsame Aktivitäten in den sozialen Medien und durch inhaltliche Vernetzung und Begleitung. DGB-Vorsitzender Reiner Hoffmann appelliert, bei den anstehenden Transformationsprozessen den Menschen in den Mittelpunkt zu stellen und sichere Beschäftigungsperspektiven zu geben. Mehr dazu finden Sie hier:

► [www.bmas.de](http://www.bmas.de) > Suche: Demokratiekompetenz

## INTERVIEW

**Arbeit gut und gesund gestalten**

**FLEXIBEL ARBEIT** Die Corona-Pandemie hat einmal mehr gezeigt, wie wichtig es ist, Flexibilität nicht mit Grenzlosigkeit zu verwechseln. Brigitte Dinkelaker vom DGB weiß, wie Entgrenzungen zu vermeiden sind.

**Was müssen Betriebsräte tun, um Kolleg:innen gute Arbeitszeiten zu ermöglichen?**

Betriebsräte sollten ihre Mitbestimmungsrechte aktiv nutzen, um bei allen Fragen der Verteilung von Arbeitszeit mitzubestimmen. Als erstes sollten sie ihre Kolleg:innen fragen, was sie wollen und brauchen. Wenn ich beispielsweise Verantwortung für Kinder oder Angehörige habe, befinde ich mich in der Regel in einem Spagat, eigentlich muss ich ja zwei Jobs vereinbaren. Um eine klare Linie plus flexible Arbeitszeiten zusammen zu bringen, braucht es zunächst Aufklärung über die Risiken der Vermischung von Arbeit und Privatem, wie beim Homeoffice.

**Was braucht es, um Familie und Beruf unter einen Hut zu bringen?**

Sinnvoll sind hier eine Arbeitszeiterfassung und verbindliche Regelungen zu zeitlichen Korridoren, innerhalb derer gearbeitet werden kann; Gleitzeitmodelle mit Kernarbeitszeit können das sicherstellen. Das kann der Betriebsrat von sich aus vorschlagen, und es ist relevant, damit auch der Gesundheitsschutz nicht zu kurz kommt. Diese Regelungen gehören am Besten in Betriebsvereinbarungen für mobiles Arbeiten oder Homeoffice. Denn hier ist das Risiko der Entgrenzung besonders hoch.

**Was braucht es, um Familie und Beruf unter einen Hut zu bringen und wo müssen Betriebsräte hierbei ansetzen.**

Es gibt viele praktische Ansatzpunkte, um Kolleg:innen mit sozialer Verantwortung zu unterstützen. Innerbetriebliche Aufklärung und Sensibilisierung stehen natürlich am Anfang. Viele können sich kaum vorstellen, was es bedeutet jahrelang nur auf halber Spur fahren zu können, da Arbeits- und auch Lebensbedingungen es nicht anders zulassen. Das kann enorm belasten und auf Dauer auch krank machen. Neben ausreichender Kinderbetreuung unterstützen im Betrieb möglichst flexible Arbeits- und Anwesenheitszeiten. Diese können sehr unterschiedlich sein, sollten dem Bedarf der Beschäftigten

entsprechen und verbindlich geregelt sein.

Das kleine 1 x 1 der Vereinbarkeit kann heißen: Springer einzusetzen und zuverlässige Vertretungspläne als auch Ausnahmeregelungen zu ermöglichen, falls es eng wird, sowie für verlässliche Einsatzpläne zu sorgen. Beratung und Kontakthalteprogramme sind hilfreich, um die Wiedereingliederung von Kolleg:innen zu begleiten. Grundlegend sind Mitsprache und Gestaltungsmöglichkeiten bei der Arbeitsorganisation effektive Stellschrauben, um die Interessen der Kolleg:innen sicherzustellen. Die Verantwortung und Abläufe von Arbeitsprozessen innerhalb von Teams selbst regeln zu lassen, gibt Raum für neue Ideen und kann Einzelne gut entlasten. Sichtbares Verständnis seitens der Führungskräfte unterstützt ein familienfreundliches Klima. Der Betriebsrat hat bei alldem die Aufgabe, die Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit zu fördern.

**Sie plädieren auch dafür, immer Mütter und Väter einzubeziehen!**

Ja! Als Gremium bietet es sich an, eine Befragung durchzuführen, um die Bedarfe zu erfahren oder im Rahmen einer Betriebsversammlung aktiv zu werden. Betriebsrät:innen können auf Missstände hinweisen, Maßnahmen vorschlagen und an die Arbeitgeber:innen herantreten. Auch kleinere Aktivitäten können manchmal schon viel bewirken, wenn sie die Bedürfnisse der Beschäftigten gezielt aufgreifen. Dafür kann der Betriebsrat auch externe Unterstützung einbeziehen, wie zum Beispiel durch uns. Wir beraten kostenfrei zu diesen Themen, stellen Material zur Verfügung und begleiten Gremien praktisch vor Ort. Auf unserer Website vereinbarkeit.dgb.de lassen sich jede Menge Beispiele guter betrieblicher Praxis finden, die Interessenvertretungen in Unternehmen umgesetzt haben.

*Zur Person:* Brigitte Dinkelaker – Projektleitung: »Vereinbarkeit von Familie und Beruf gestalten!«. Deutscher Gewerkschaftsbund – Abteilung Frauen, Gleichstellungs- und Familienpolitik