

Positionspapier

**des
Fachgremiums für Gleichstellung von
Frauen und Männern am Arbeitsmarkt**

**zum Handlungsziel „Vereinbarkeit von
Erwerbs- und Privatleben“**

Diskussionsstand: Oktober 2008

Dieses Positionspapier dient dem Fachgremium für Gleichstellung von Frauen und Männern am Arbeitsmarkt als einheitliche Basis für dessen Arbeit.

Die darin enthaltenen Standpunkte sollen auch anderen Akteurinnen und Akteuren als Anregung und Argumentationshilfe dienen.

Es kann von Verbänden und Organisationen, Entscheidungstragenden in Politik, Wirtschaft und Gesellschaft, von Betriebsräten sowie weiteren am Thema interessierten Menschen unter Verweis auf dieses Dokument verwendet werden.

Ein Kurzportrait zum Fachgremium, seinen Zielen und Mitgliedern finden Sie am Ende des Papiers.

Positionspapier des Fachgremiums für Gleichstellung von Frauen und Männern am Arbeitsmarkt zum Handlungsziel „Vereinbarkeit von Erwerbs- und Privatleben“

Das Zusammenwirken und die gegenseitige Einflussnahme der Lebensbereiche Erwerbsarbeit und Privatleben ist in den letzten Jahren verstärkt in den Focus der gesellschaftlichen Diskussion genommen worden und zu einem nicht mehr wegzudenkenden Aspekt bundes- und landespolitischer Aktivitäten geworden. Unterstrichen wird dies durch die Neuausrichtung der Lissabon-Strategie des Europäischen Rates und durch die Aufnahme der Förderung der Vereinbarkeit als neue Leitlinie 18. Im Jahr 2005 haben die europäischen Sozialpartner einen Aktionsrahmen für die Gleichstellung der Geschlechter beschlossen; eine der Prioritäten bis 2010 ist die Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben. Mit dem Koalitionsvertrag für die 5. Legislaturperiode 2006–2011 der Regierungspartner des Landes Mecklenburg-Vorpommern wurden folgende vereinbarkeitsrelevanten Ziele festgeschrieben:

- Überprüfung aller politischen Initiativen auf Familienfreundlichkeit (Rn. 210)
- Mitentwicklung modellhafter Maßnahmen für betriebliche Veränderungen zur besseren Teilhabe von Eltern am Erwerbs- und Familienleben (Rn. 210)
- Initiierung von Landeswettbewerben zu familienfreundlichen Kommunen und Unternehmen (Rn. 215)
- Weiterförderung von Projekten z. B. zur Qualifizierung in der Eltern- und Familienzeit (Rn. 210)
- Weiterförderung des Kompetenzzentrums Vereinbarkeit Leben (Rn. 210).

Die nachhaltige Fixierung bisheriger Programme und ihrer Ergebnisse sowie die Motivation aller gesellschaftlicher Akteure, weitere Anstrengungen zur Verbesserung aufzunehmen, setzt neben einer Verständigung über die Aktionsziele voraus, dass Perspektiven über wirksame Maßnahmen aufgezeigt werden können.

I. Situations- und Begriffsbestimmung

Die Bestimmung der zu vereinbarenden Lebensbereiche hat sich im Laufe der Zeit durch die weitergehende Berücksichtigung gesellschaftlicher Veränderungen im Sinne einer Erweiterung in den nachfolgend erläuterten Stufen (siehe Anlage 1: Vereinbarkeitsstufen und Bereiche) entwickelt.

1. Stufe: Vereinbarkeit von Beruf und Kinderbetreuung

Als vordringliches Ziel bisheriger und zukünftiger Vereinbarkeitsprogramme ist zunächst vor allen Dingen unter Gleichstellungsaspekten die bessere Vereinbarkeit von Kinderbetreuung und Beruf zu bestimmen. Die Förderung der Erwerbsbeteiligung der

Frauen und die stagnierenden oder sinkenden Geburtenraten geben hierfür auch weiterhin den Ausschlag.

Unter Kinderbetreuung ist dabei im Sinne der familienrechtlichen Pflichten und des Achten Sozialgesetzbuches die elterliche Sorge für die Kinder mit einem Förderungsauftrag zu verstehen, der in gleichem Maße Erziehung, Bildung und Betreuung umfasst und die soziale, emotionale, körperliche und geistige Entwicklung des Kindes beachtet. Dabei ist zu berücksichtigen, dass die Aufgabe der Kinderbetreuung nicht endet, wenn die institutionellen Angebote und Leistungen auslaufen. Auch bei älteren Kindern bleiben die Eltern/Erziehungsberechtigten bis zur Volljährigkeit zur Personensorge verpflichtet und haben daher, wenn auch abnehmend oder nicht mehr kontinuierlich, Betreuungsaufgaben wahrzunehmen.

2. Stufe: Vereinbarkeit von Familie und Erwerbsleben

Die demografische Entwicklung und die veränderten Anforderungen durch die zunehmende Lebenserwartung zwingen nun dazu, auch die Familienleistung der Pflege mit in den Blick zu nehmen. Für die Berücksichtigung der beiden Familienaufgaben (Kinder-) Betreuung und Pflege bei der Gestaltung des Arbeitslebens hat sich der Begriff Vereinbarkeit von Familie und Beruf etabliert. Familie sollte dabei an erster Stelle stehen, um deutlich zu machen, dass dieser Kern und diese Basis unserer Gesellschaft nicht nur Anpassung leisten, sondern auch Berücksichtigung ihrer Belange erleben muss. Familie soll lebbar und individuell gestaltbar sein auch unter den Bedingungen des beruflichen Alltags.

Erweiterung: Familienbegriff

In diesem Zusammenhang ist unter Familie mehr zu verstehen als die traditionelle Kernfamilie, bestehend aus Mutter, Vater und (Klein-)Kind. Ausgehend von den auch rechtlich verankerten Aufgaben der Personensorge, Unterhaltsverpflichtung, Betreuung, Erziehung und Pflege ist als Familie vielmehr jedes Zusammenleben von gewisser Dauer und im Sinne einer Einstehensgemeinschaft zu verstehen. Familie ist zu verstehen als eine enge soziale Beziehung zwischen Menschen, die sich insbesondere durch gegenseitige soziale Verpflichtungen, durch Kinder und andere generationelle Beziehungen sowie durch gelebte Partnerschaftsbeziehungen verbinden. Zu ihnen gehören Patchworkfamilien, Lebenspartnerschaften mit und ohne Kinder, Lebensgemeinschaften mit und ohne Kinder genauso wie Pflegefamilien oder aktive Großeltern.

Der Wandel der familialen Lebensformen, die Auflösung eines tradierten Rollenverständnisses sowie das umfassendere Anerkenntnis sozialer Aufgaben führt schließlich mehr und mehr dazu, dass familiäre Aufgaben durch Frauen und Männer in gleichem Maße wahrgenommen werden.

Erweiterung: Erwerbsleben

Im Unterschied zum auch gängigen Begriff des Berufes ist das Erwerbsleben umfassender. Unter Beruf versteht man diejenige institutionalisierte Tätigkeit, die ein Mensch für finanzielle oder herkömmliche Gegenleistungen oder im Dienste Dritter regelmäßig erbringt, bzw. für die er ausgebildet, erzogen oder berufen ist. Das Erwerbsleben der arbeitenden Frauen und Männer ist ausdifferenzierter. Viele arbeiten nicht mehr in ihren erlernten Berufen, arbeiten in Teilzeit oder in mehreren Tätigkeitsfeldern. Deshalb kann der Begriff „Beruf“ nur einen Teilaspekt abbilden. Das

Erwerbsleben umfasst sämtliche Tätigkeiten, die dem Erwerb und der Sicherung der Lebensgrundlage dienen und wird daher den veränderten Erwerbsbedingungen eher gerecht. Erwerbsleben ist danach die selbständige oder unselbständige, kurz- oder langfristige Tätigkeit unabhängig von ihrem Umfang und den zu erzielenden Verdienstmöglichkeiten.

3. Stufe: Vereinbarkeit von Erwerbs- und Privatleben

Der Begriff des Privatlebens ist umfassender und beschreibt sämtliche Tätigkeiten und Aktivitäten außerhalb des Erwerbslebens. Es gibt weit mehr Lebensaktivitäten, die mit dem Erwerbsleben abgestimmt werden müssen, und zwar von beiden Geschlechtern. Die Gestaltung seines Lebens leistet jede Frau und jeder Mann individuell, wobei sich die Lebenszusammenhänge innerhalb und außerhalb familiärer Strukturen stetig verändern und den sozialen und gesellschaftlichen Rahmenbedingungen anpassen müssen. Dies wird mehr denn je von Frauen und Männern erwartet. Mit der Wahl dieses weiten Begriffes wird die Bedeutung sämtlicher privaten Aufgaben und Interessen im Leben einer jeden Beschäftigten und eines jeden Beschäftigten bestätigt und akzeptiert, ohne den Focus auf bestimmte Lebensleistungen oder bestimmte Lebenslagen zu verengen. Er ist Ausdruck der Vielgestaltigkeit der Lebensentwürfe unserer modernen und liberalen Gesellschaft.

Der erweiterte Fokus schließt neben Kinderbetreuung, Pflegeaufgaben und sonstigen Familienleistungen auch bürgerschaftliches Engagement, Fort- und Weiterbildung im Sinne lebenslangen Lernens, internationales Interesse und andere außerbetriebliche Aktivitäten wie Geselligkeit, Muße und Erholung ein. Bei Anerkennung einer solchen individuellen Lebensgestaltung ist davon auszugehen, dass das Leben von Frauen und Männern in bestimmten Lebensphasen abläuft, in denen unterschiedliche Vereinbarkeitsanforderungen zu berücksichtigen sind (siehe Anlage 2: Übersicht Lebensphasen). Eine solche Vereinbarkeitspolitik hat den Vorzug, dass es weder gesellschaftlich noch im Unternehmen zu Bevorzugung oder Ausgrenzung bestimmter Gruppen oder Lebensentwürfe kommt. Die gegenseitige Akzeptanz und Toleranz wird erhöht und Frauen und Männer werden stärker motiviert, Vereinbarkeit als gemeinsame Aufgabe der Gesellschaft anzuerkennen.

Diese umfassende Sichtweise deckt sich mit der EU-Strategie, die ebenfalls Familien- und Privatleben bei der Vereinbarkeit berücksichtigt wissen will und dies in der Regel auch ausdrücklich so formuliert (als Vereinbarkeit von Berufs-, Familien- und Privatleben).

Das Handlungsziel wird nunmehr, alle Vereinbarungsbereiche umfassend, benannt als Vereinbarkeit von Erwerbs- und Privatleben.

II. Ziele der Vereinbarkeit von Erwerbs- und Privatleben

Männer wie Frauen nehmen ihren Beruf heute ernst und wichtig und sind zudem zur Anpassung an die Anforderungen des Erwerbslebens gezwungen. Dennoch verlieren andere Aspekte nicht an Bedeutung, sondern sind von gleicher Wichtigkeit: private Lebensgestaltung, Familie und andere private und gesellschaftliche Interessen.

Erwerbs- und Privatzeiten sind keine getrennten oder trennbaren Lebensbereiche. Sie stehen in unauflösbarer Wechselwirkung, so dass die Interessen der Unternehmen und der Beschäftigten gleichermaßen Berücksichtigung finden müssen. Ein befriedigendes und erfolgreiches Erwerbsleben lässt sich daher nur gestalten, wenn das Privatleben des Einzelnen seinen individuellen Vorstellungen und Voraussetzungen entspricht. Umgekehrt ist nachgewiesen, dass negative Entwicklungen des Erwerbsalltags nicht ohne weiteres im Privatleben aufgefangen oder abgefedert werden können, sondern auch hier zu nachteiligen Folgen führen können.

Der Wandel der gesellschaftlichen Wertorientierungen von Arbeit und Leben zeigt, dass diese vielschichtiger und individualisierter geworden sind. Hierbei ist vor allen Dingen zu berücksichtigen, dass sich das Erwerbsleben vor dem Hintergrund der wirtschaftlichen, technologischen und gesellschaftlichen Entwicklung gewandelt hat. Die Anforderungen an Flexibilität, Gestaltung der Arbeitszeiten und Qualifikation sind gestiegen. Die Halbwertszeit des beruflichen Wissens verringert sich ständig. Verändernde, weiter verdichtete Arbeitsaufgaben sowie die Unsicherheit hinsichtlich der Beschäftigungskontinuität können als Belastungen festgestellt werden. Phasen durchgehender Erwerbstätigkeit wird es kaum noch geben. Um die durch den internationalen Wettbewerb und die Globalisierung der Märkte erforderliche Flexibilität gewährleisten zu können, konzentrieren sich die Unternehmen auf immer kleinere, aber hoch qualifizierte Kernbelegschaften, die sie je nach Anforderung um Randbelegschaften und Spezialisten ergänzen.

Dafür erwerben Menschen im Laufe ihres Lebens viele formelle und informelle Fähigkeiten. So ist mittlerweile anerkannt, dass im Privat- oder Erwerbsleben erworbene Kompetenzen, Anerkennung und Achtung in dem jeweils anderen Lebensbereich nutzbringend eingesetzt werden können.

Die Folgen dieser Wechselwirkung haben gesellschaftliche sowie volks- und betriebswirtschaftliche Konsequenzen. Als Beispiele seien genannt:

Effekte fehlender Vereinbarkeit

Individuelle Effekte:

- unzureichende Erwerbsbeteiligung der Frauen
- Teilzeitarbeit
- geringes Arbeitseinkommen
- mangelndes Interesse an Erwerbsarbeit
- sinkende Arbeitszufriedenheit und Arbeitsleistung
- fehlende Bereitschaft zur Qualifikation oder zur Flexibilität
- Zurückhaltung bei der Familienplanung
- gesundheitliche Folgen

Unternehmensbezogene Effekte:

- höhere Fluktuation
- zeitweiser oder dauerhafter Ausfall von Fachkräften
- höherer Qualifizierungsaufwand
- nicht optimale Arbeitsleistung
- schwierigere Personalrekrutierung
- Imageverlust

Gesellschaftliche Effekte:

- Belastung der Sozialsysteme
- Sinkende oder stagnierende Geburtenrate
- nachlassendes Interesse an bürgerschaftlichem Engagement

Effekte guter Vereinbarkeit

Individuelle Effekte:

- bessere Rahmenbedingungen für die Berufstätigkeit von Frauen
- Verbesserung aus der Gleichstellungsperspektive:
 - gleiche Teilhabe an Erwerbsarbeit
 - gleiche Verantwortung von Frauen und Männern für die Familien- und
Sorgeaufgaben
 - gleicher Zugang von Frauen und Männern zu ökonomischen Ressourcen
 - egalitäre gesellschaftliche Geschlechterbilder
- Entwicklung sozialer und kommunikativer Kompetenzen und Fähigkeit zur
Selbststeuerung und Verantwortungsübernahme
- höhere individuelle Zufriedenheit

Unternehmensbezogene Effekte:

- leistungsbereite, leistungsfähige, hoch qualifizierte Mitarbeiter
- breiteres Spektrum von Perspektiven und Talenten durch ausgewogene
Präsenz beider Geschlechter
- Personalkontinuität
- Hohe, positive Bindung an das Unternehmen
- Erhaltung der Arbeitsfähigkeit
- Imagegewinn und Wettbewerbsvorteile

Gesellschaftliche Effekte:

- finanzielle Absicherung auch der Familien
- höhere Bereitschaft zur Familiengründung
- zufriedener Familien mit weniger innerfamiliären Problemen
- bessere Rahmenbedingungen für die Wahrnehmung der Elternaufgaben mit
Vorteilen für die Kinder
- gesellschaftliches Engagement, mehr Mitwirkung
- Stärkung der Gesellschaft
- Entlastung und Stärkung der Sozialsysteme

Die Ziele einer modernen Vereinbarkeitspolitik sind daher aus der Harmonisierung der genannten Lebensbereiche abzuleiten. Sie sind erreicht, wenn Erwerbs- und Privatleben im Leben des Einzelnen nicht (mehr) konkurrieren, sondern als wechselseitige Bereicherung empfunden werden können und die aufgezeigten positiven Effekte nachweislich eintreten.

III. Maßgaben zur Umsetzung

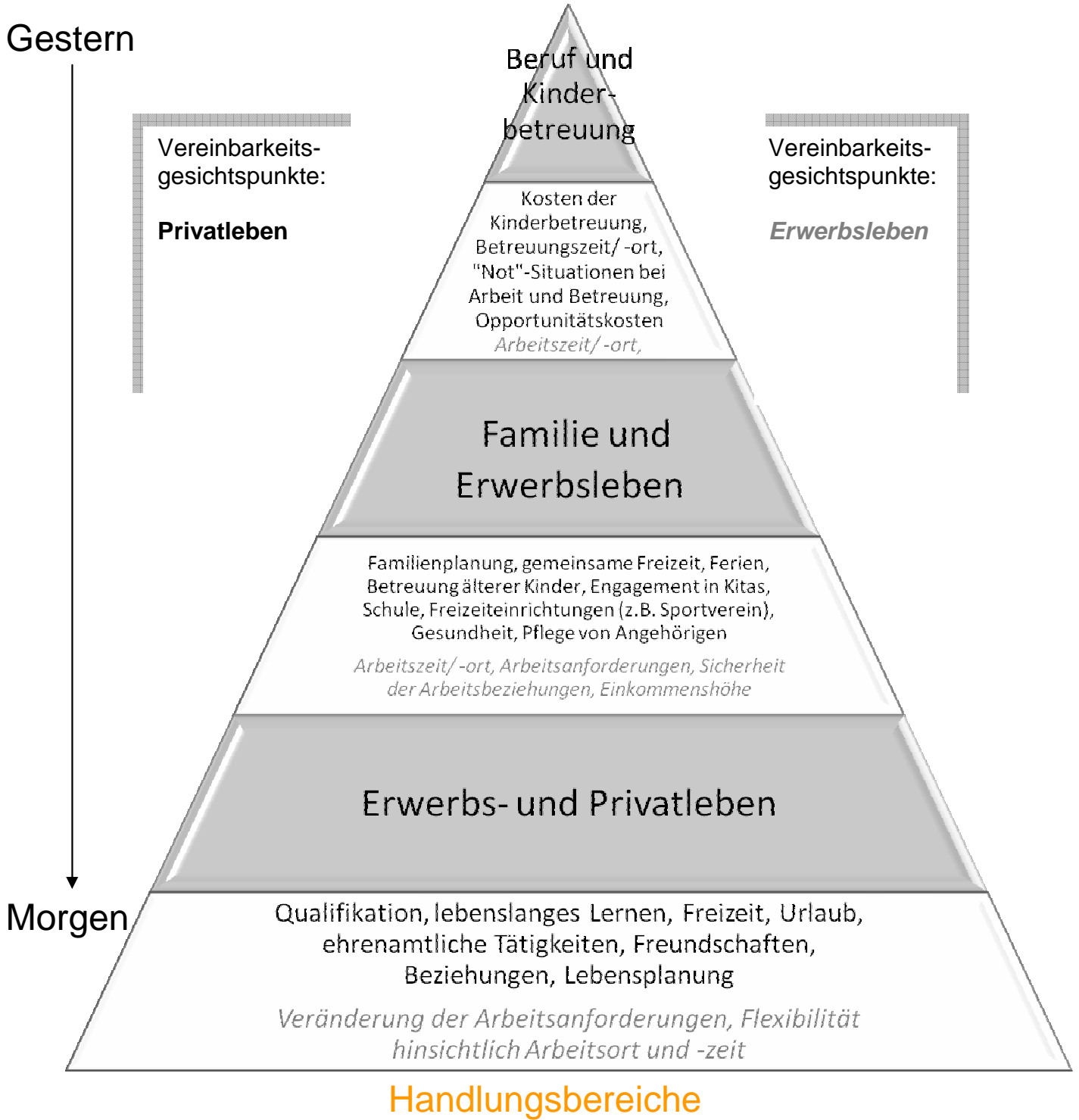
Die Vereinbarkeit von Erwerbs- und Privatleben lässt sich nur erreichen, wenn ihre Verwirklichung als Querschnittsaufgabe für politische und unternehmerische Handlungsfelder gesehen wird. Notwendigkeiten und Möglichkeiten betreffen unterschiedlichste Ressorts, von denen exemplarisch die Wirtschaftspolitik, die Sozial-, Gleichstellungs- und Familienpolitik, Arbeitnehmerrechte und Gesundheitsfragen zu nennen sind. Vereinbarkeitspolitik sollte daher ressortübergreifend gestaltet und umgesetzt werden.

Vereinbarkeitspolitik in diesem Sinne erfordert demzufolge Gremien und Beauftragte auf allen politischen Ebenen des Landes und in den Unternehmen, in denen die Interessen und Gesichtspunkte der maßgeblich Beteiligten gebündelt und diskutiert und effiziente Umsetzungsschritte entwickelt werden können.

Die Implementierung vereinbarkeitsbewusster Strukturen und Instrumente sollte auf Nachhaltigkeit ausgerichtet sein. Dies bedingt neben einer umfassenden Informationspolitik die fortlaufende Evaluation der Maßnahmen und einer dauerhaften Qualitätssicherung.

Anlage 1:

Vereinbarkeitsstufen und -gesichtspunkte



Anlage 2:

Die Vereinbarkeit von Erwerbs- und Privatleben in Abhängigkeit der Lebensphasen der Menschen

Im Laufe ihrer Biografie entwickeln Menschen unterschiedliche Interessen und Ziele. Der Ausgleich zwischen Erwerbs- und Privatleben muss den verschiedenen Bedürfnissen einzelner Lebensphasen gerecht werden, so dass beispielsweise Phasen der Qualifizierung, der Familiengründung, ehrenamtliche Tätigkeiten, Auslandsaufenthalte oder Phasen der Pflege von Angehörigen mit einer fortlaufenden Erwerbstätigkeit vereinbar sind.

Die folgende Darstellung¹ bietet einen Überblick von Lebensmodellen in verschiedenen Lebensphasen und typische Lebensziele, Schwerpunkte und die sich daraus ergebenden Bedürfnisse, um diese mit Erwerbstätigkeit vereinbaren zu können.

Typische Lebensphasen	und deren Schwerpunkte	Bedürfnisse zur Vereinbarkeit von Privat- und Erwerbsleben
junge Erwachsene	Ausbildungs- und Berufseinstiegsphase Sammeln von (Berufs-) Erfahrungen	Qualifikationsmöglichkeiten, Karriereperspektiven, flexible Arbeitszeiten, Arbeitszeitfreistellungen
junge Erwachsene Erwachsene	Qualifizierung Internationalisierung	Auslandsaufenthalte, Möglichkeit der längeren Abwesenheit vom Arbeitsplatz, Arbeitszeitreduzierung oder -flexibilisierung
Erwachsene	Familiengründung	Sicherung des Lebensunterhaltes, Kinderwunsch ohne gravierende Einkommenseinbußen und ohne Karriereeinbuße, Betreuungsinfrastuktur, Funktionieren sozialer Sicherungssysteme, Fort- und Weiterbildungsmöglichkeiten, Kontaktpflege zum Unternehmen während der Elternzeit, Sozialberatung, finanzielle Unterstützung von Beschäftigten mit Familie, Wiedereinstiegsprogramme, Akzeptanz der Notwendigkeiten

¹ Angelehnt und weiterentwickelt auf der Basis von Prognos AG (2005), Work Life Balance. Motor für wirtschaftliches Wachstum und gesellschaftliche Stabilität. Analyse der volkswirtschaftlichen Effekte – Zusammenfassung der Ergebnisse, S. 12.

Typische Lebensphasen	und deren Schwerpunkte	Bedürfnisse zur Vereinbarkeit von Privat- und Erwerbsleben
Erwachsene	Phase der Kinderbetreuung und der Familienerweiterung	Betreuungsinfrastruktur, flexible Kinderbetreuung in Ausnahmesituationen, flankierende Serviceangebote: haushaltsnahe Dienstleistungen, Versorgungsarrangements für Kinder, Sozialberatung, Maßnahmen zur intelligenten Verteilung der Arbeitszeit, Flexibilisierung von Ort und Zeit der Arbeitserbringung
Erwachsene, mittleres Lebensalter	<p>Berufliche Weiterentwicklung</p> <p>Umorientierung nach Diskontinuitäten/ Brüchen</p> <p>Unternehmensgründung</p> <p>Ausgleich für Belastungssituationen</p> <p>Übernahme gesellschaftlicher Aufgaben</p>	<p>Weiterbildungsmöglichkeiten, Umschulung, Notwendigkeit des „Lebenslangen Lernens“</p> <p>Sabbaticals</p> <p>Entlastung von Zeit- und Leistungsdruck: Seminare zum Zeit- und Stressmanagement, Entspannungstraining</p> <p>Freiräume für bürgerschaftliches, politisches und soziales Engagement</p>
Erwachsene, mittleres Lebensalter Ältere	<p>Pflege von Angehörigen</p> <p>Betreuung von Enkelkindern</p>	<p>Maßnahmen zur intelligenten Verteilung der Arbeitszeit, bedarfsorientierte Flexibilisierung der Arbeitszeit</p> <p>Flankierende Serviceangebote: haushaltsnahe Dienstleistungen, Versorgungsarrangements für Pflegebedürftige, Sozialberatung</p>
Ältere	Sicherung der Beschäftigungsfähigkeit	<p>Gesundheitsprävention: Gesundheits-Checks, Betriebssport, Programme zur Förderung gesundheitlicher Kompetenzen</p> <p>Arbeitszeitreduzierung</p> <p>Flankierende Serviceangebote: haushaltsnahe Dienstleistungen</p>

Anlage 3:

Kriterien zur Vereinbarkeit in Unternehmen

Einen fest definierten und übergreifend gültigen Kriterienkatalog für die Beurteilung, ob ein Betrieb vereinbarkeitsbewusst handelt, existiert nicht. Die Beschäftigung mit dem Thema ist und bleibt ein stetiger Prozess. Die Kriterien müssen sich den heterogenen, sich ändernden Anforderungen in der betrieblichen und privaten Wirklichkeit gerecht und somit immer wieder angepasst werden. Auch die hier zusammengestellten Handlungsfelder und Kriterien sind als Anregungen zu verstehen. Sie sollen zur Diskussion, erster Überprüfung und zur Weiterentwicklung motivieren.

Die nachfolgenden Hauptfelder und beispielhaften Kriterien² können für die Verwendung in Unternehmen dienen. Eine abschließende unternehmensbezogene Bewertung erfordert jedoch noch ihre Gewichtung und Maßgaben für die Messbarkeit. Weitere Informationen und Unterstützung sind abzurufen bei dem Kompetenzzentrum Vereinbarkeit Leben in MV (KVL.MV, www.vereinbarkeit-leben-mv.de, den Mitgliedern des Fachgremiums für Gleichstellung (über KVL.MV) oder über Mitarbeiter- und Personalvertretungen.

Handlungsfeld	Kriterien/ Maßnahmen
Unternehmenskultur	<ul style="list-style-type: none">▪ Implementierung in der Unternehmensstrategie, der Personal- und Unternehmenspolitik und/ oder im Unternehmensleitbild▪ aktive Unterstützung vereinbarkeitsorientierter Vereinbarungen▪ Ausrichtung und Überprüfung von Maßnahmen im Hinblick auf ihre Wirkungen auf Frauen und Männer, Väter und Mütter▪ gleichstellungsbewusste Ansprache der MitarbeiterInnen▪ Vereinbarkeit als Thema der Informationspolitik▪ vereinbarkeitsfreundliches Betriebsklima
Unternehmensstruktur	<ul style="list-style-type: none">▪ geschlechtergerechte Unternehmensorganisation▪ Bereitstellung personeller und finanzieller Ressourcen▪ Gleichstellungs- und Familienbeauftragte
Qualitätssicherung	<ul style="list-style-type: none">▪ Implementierung eines Qualitätssicherungssystems mit Vereinbarkeitsaspekten▪ Zertifizierungs-/ Auditierungsstrategie

² Auf der Basis der Kriterien des ISBW Neustrelitz u. KVL.MV.

Handlungsfeld	Kriterien/ Maßnahmen
Führungskompetenz	<ul style="list-style-type: none"> ▪ vereinbarkeitsbewusstes Selbstverständnis und Verhalten der Führungskräfte ▪ Teilnahme an Weiterbildungsveranstaltungen zum Thema ▪ Unterstützungsangebote für Führungskräfte ▪ Förderung der Kommunikations- und Konfliktfähigkeit ▪ Unterstützung vereinbarkeitsorientierter Vereinbarungen
Arbeitszeitgestaltung	<ul style="list-style-type: none"> ▪ flexible Arbeitszeitgestaltung ▪ Teilzeitregelungen (u.a. familienbedingte Teilzeit) ▪ Gleitzeitregelungen ▪ Arbeitszeitkonten, Vertrauensarbeitszeit ▪ vereinbarkeitsbewusste Überstunden- und Freistellungsregelungen ▪ Berücksichtigung von Vereinbarkeit bei Schichtarbeitsregelungen und deren Ausgestaltung ▪ Kinder- und Pflegebonuszeiten ▪ Pausen- und Urlaubsregelungen ▪ mitarbeiterorientierte Krankheits- und Urlaubsregelungen, Vertretungs- sowie Pausenregelungen ▪ Bedarfserhebung zu Arbeitszeitwünschen
Arbeitsort	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Wahlmöglichkeiten beim Arbeitsort (z.B. durch Telearbeit von zu Hause oder auf Reisen) ▪ Gestaltung des Arbeitsortes (z.B. Mitnahme von Kindern in den Betrieb; Eltern-Kind-Arbeitszimmer) ▪ Gesundheitsfördernde Arbeitsplatzbedingungen und Arbeitsbedingungen
Arbeitsorganisation	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Vereinbarkeitsbewusste Besprechungs- und Übergabezeiten ▪ Flexible Gestaltung und Verteilung der Arbeitsaufgaben und (Mit-)Gestaltung bei Arbeitsabläufen ▪ Teamarbeit ▪ Job-Sharing ▪ Telearbeit ▪ Informationspatenschaften, Mentoring

Handlungsfeld	Kriterien/ Maßnahmen
Personalentwicklung	<ul style="list-style-type: none"> ▪ vereinbarkeitsorientiertes Konzept zur Organisations- und Personalentwicklung ▪ Weiter- und Fortbildung für Beschäftigte mit Familie ▪ Weiterbildungsangebote während der Eltern-/ Pflegezeiten (auch für Teilzeitkräfte) ▪ Kontakthalte- und Wiedereinstiegsprogramme ▪ positive Bewertung von Patchwork-Biografien und sozialem oder bürgerschaftlichem Engagement ▪ Förderung von Vaterschaftsurlaub ▪ Ermöglichung von Teilzeitkarrieren ▪ familienorientiert Einstellungspolitik, nur betriebsnotwendige Befristungen von Arbeitsverträgen ▪ Einbindung des Themas in MitarbeiterInnen und Personalgespräche
Gesundheitsförderung	<ul style="list-style-type: none"> ▪ betriebliches Gesundheitsmanagement ▪ Unterstützung von Vorsorgemaßnahmen ▪ betriebliche Angebote zur Gesundheitsförderung
MitarbeiterInnen- und Angehörigenservice	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Versorgungsarrangements für Kinder und pflegebedürftige Angehörige (z.B. Unterstützung bei Kinderbetreuung bzw. zu pflegenden Angehörigen in Notsituationen) ▪ Betriebskindergarten bzw. Belegplätze in Kita, Hort sowie Seniorenheimen ▪ Belegplätze in Senioren-/Pflegeheimen ▪ Vermittlung von Tagespflegeplätze für Kinder oder Angehörige ▪ Einbeziehung von Angehörigen bei Betriebsaktivitäten ▪ Hilfe bei der Vermittlung von Tagespflegepersonen/ Babysittern ▪ Ferienprogramme und -angebote ▪ Vermittlung haushaltsnaher, familienunterstützender Dienstleistungen ▪ Essen aus Betriebskantine für Kinder und Angehörige ▪ Unterstützung bei der Wohnungssuche

Handlungsfeld	Kriterien/ Maßnahmen
Entgeltbestandteile und geldwerte Leistungen	<ul style="list-style-type: none"> ▪ finanzielle und soziale Unterstützung von Beschäftigten ▪ individuelle Zuschüsse (z.B. zur Geburt, in Notlagen) ▪ Kinderbetreuungszuschüsse ▪ Kostenpauschale für PendlerInnen, Zuschuss für Verkehrsmittel, kostenlose Parkplätze bzw. Zuschuss ▪ Personalkauf ▪ Essengeldzuschuss ▪ Unterstützung bei gesundheitsfördernden Vorsorgemaßnahmen ▪ betriebliche Altersvorsorge
Evaluation/ Controlling	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Zufriedenheits- und Bedarfserhebungen ▪ vereinbarkeitsbezogene Kennzahlen/Indikatoren ▪ Kosten-Nutzen-Analyse vereinbarkeitsbewusster Maßnahmen ▪ Regelmäßige Überprüfung interner Aktionspläne

Kurzportrait des Fachgremiums für Gleichstellung von Frauen und Männern am Arbeitsmarkt

Das Fachgremium für Gleichstellung von Frauen und Männern am Arbeitsmarkt wurde 2004 durch gleichstellungspolitisch engagierte Akteurinnen und Akteure gegründet. Im Leitbild des Gremiums (Auszug) sind folgende Ziele und Inhalte formuliert:

Vision

Frauen und Männer haben in allen beruflichen und gesellschaftlichen Bereichen gleiche Rechte und Pflichten und Möglichkeiten zur Beteiligung. Berufliches und gesellschaftliches Engagement lassen sich zur Zufriedenheit aller Beteiligten mit den Aufgaben in der Familie verbinden. Gleichberechtigung wird gelebt.

Identität

Das Gremium versteht sich als gebündelte Fachkompetenz von Akteuren und Akteurinnen zum Thema Gleichstellung und sieht sich als Impulsgeber. Wir transferieren Gender Mainstreaming in Wirtschaft und Politik und setzen unsere Vision durch Unterstützung zielführender Projekte in den Regionen des Landes Mecklenburg-Vorpommern um.

Werte

Wir respektieren jeden Menschen als Individuum unabhängig von seinem Geschlecht. Die Vielfalt der Meinungen und Ideen empfinden wir als Gewinn. Unser Umgang miteinander ist geprägt durch Toleranz, Respekt, Kontinuität. Wir sind in unserem Handeln und in unserer Kommunikation offen – nach innen und außen. Wir handeln verantwortungsvoll, Erfolge sind gemeinsame Erfolge.

Ziele

Durch unser Fachwissen und unsere Aktivitäten vernetzen wir gesellschaftliche Gruppen. Wir pflegen die Kontakte zu Unternehmen, Netzwerkpartnern und politischen Gremien, und beeinflussen die gesellschaftlichen Strukturen sowie gesetzliche und förderpolitische Rahmenbedingungen für die Gleichstellung und zur besseren Vereinbarkeit von Erwerbs- und Privatleben für die Menschen in Mecklenburg-Vorpommern.

Mitglieder

Im Fachgremium sind vertreten:

- Agenturen für Arbeit des Landes
- Agentur der Wirtschaft
- DGB Nord
- Frauenbildungsnetz MV e.V.
- GSA
- Hochschule Wismar
- IHK Schwerin
- ISBW gGmbH Neustrelitz
- KVL.MV
- Landesfrauenrat MV e.V.
- Ministerium für Soziales und Gesundheit
- Ministerium für Wirtschaft, Arbeit und Tourismus
- Parlamentarische Staatssekretärin für Frauen und Gleichstellung des Landes

Weitere **Informationen** zur Arbeit des Fachgremiums erhalten Sie beim Kompetenzzentrum Vereinbarkeit Leben in MV (KVL.MV), 18055 Rostock, Heiligengeisthof 3, Tel./ Fax: 0381/ 375 8648, info@vereinbarkeit-leben-mv.de, www.vereinbarkeit-leben-mv.de. Das KVL.MV ist ein Projekt des Landesfrauenrates MV e.V. und wird gefördert aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds und des Landes MV.