

**Dokumentation der Fachkonferenz Privatleben und Beruf  
am 4. und 5. Juli 2016 in Fulda**

Veranstalter: EVA in Zusammenarbeit mit der EVG und dem Projekt: partnerschaftliche Lebensverläufe, das vom DGB unter Beteiligung des BMFSFJ durchgeführt wird.

Zielgruppe: Betriebs-, Personalräte,  
Schwerbehindertenvertretungen, Gleichstellungsbeauftragte

Beginn: Montag, dem 4. Juni 2016 um 13.00 Uhr

**Begrüßung - Einstieg in das Thema:**

Präsentation einer bestehenden Konzernbetriebsvereinbarung der DB AG als Beispiel für mögliche Regelungen in den Verkehrsbetrieben. (Anhang)



Interview mit zwei Betriebsrätinnen zu betrieblichen Anforderungen, die es Arbeitnehmer/-innen ermöglicht, ihre beruflichen und privaten Ziele zu verwirklichen.

## Reflexion aus den Betrieben der anwesenden Interessensvertretungen



## Lebensentwürfe junger Berufseinsteigerinnen

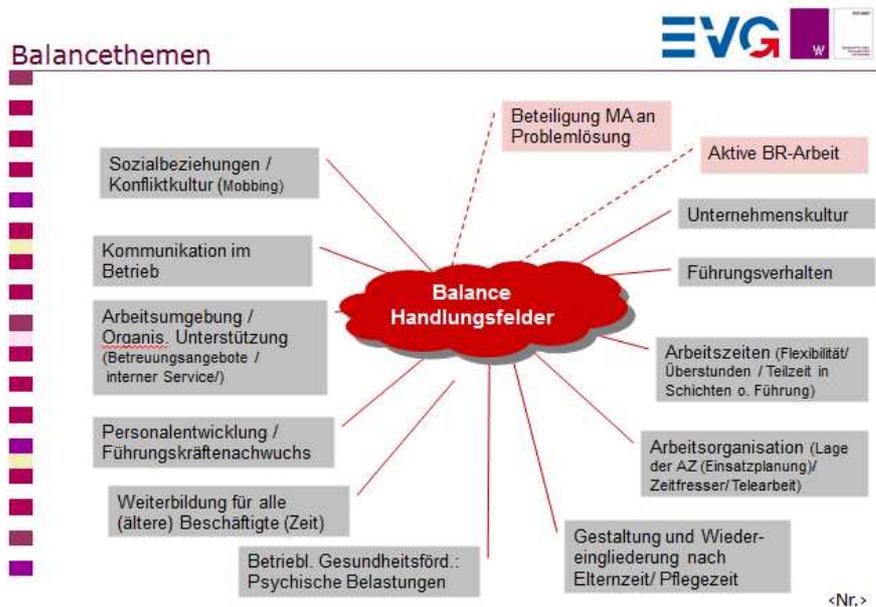


Sie stellen ihre Lebensentwürfe vor, die im Bereich der privaten Wünsche unterschiedlich sind. Ihre klaren Vorstellungen von ihrer beruflichen Karriere, die im Einklang mit dem Privatleben stehen soll, macht deutlich, dass die jungen Frauen nicht bereit sind, die privaten Lebensziele hinten anzustellen. Sie wollen eine partnerschaftliche, flexible Arbeitszeitgestaltung, dazu gehört auch die Möglichkeit einer vollzeitnahen Teilzeit. Im Mittelpunkt steht der Wunsch nach einem sicheren Beschäftigungsverhältnis, das als Voraussetzung zur Umsetzung der Lebensziele genannt wird. Die Entscheidung für oder gegen einen Arbeitgeber wird für sie davon abhängen, ob sich ihre Vorstellungen in einem Unternehmen verwirklichen lassen.



## Bestpractice – Beispiele für Prozessverläufe zur besseren Vereinbarkeit von Privatleben und Beruf in Verkehrsbetrieben

Beispiel zum Prozessverlauf in einem Schienenpersonenverkehrs-Unternehmen (Präsentation als Anhang)



Erreicht wurde hier eine Änderung der Schichtplangestaltung und die Erstellung eines Führungskräfteleitbilds, das die Berücksichtigung der individuellen Wünsche der Beschäftigten in den Mittelpunkt stellt.

Beispiel eines Dienstleisters (DB Fahrwegdienste [Gärtnerarbeiten am Streckennetz] bei dem der Betriebsablauf eine hohe Mobilität erfordert. (Präsentation im Anhang)

## Wie sind wir vorgegangen?



Zielfindung und Planung mit BR / Information und Diskussion mit dem Arbeitgeber (PE) und Vereinbarung zu seiner Einbindung im Projekt . Beschlussfassung BR Sitzung
Information der Beschäftigten auf Betriebsversammlung
Entwicklung eines Fragebogens für eine MAB / Organisation und Verabredung des Prozesses Mitarbeiterbefragung (MAB)
Durchführung MAB, Auswertung der Befragung, Aufbereitung der Ergebnisse
BR Workshop 1: Analyse der Befragungsergebnisse, erste Ableitung von Strategien
BR Workshop 2: Prüfung der bestehenden Arbeitszeitmodelle unter arbeitswissenschaftlichen Erkenntnissen im Lichte der Befragungsergebnisse
BR Workshop 3: Zusammenstellung von Elementen zur Entwicklung einer BV zur Arbeitszeit
Betriebsinterne Verbreitung und Diskussion der Ergebnisse auf Betriebsversammlung/ Schriftlich durch Mail/Aushang.
In mehreren Stufen unter Einbezug des Betreuungssekretärs: Erarbeitung eines BV - Entwurfs



Wir leben Gemeinschaft

4



Bildung & Wissen

## Was ist das Ergebnis?



- Entwurf einer „Betriebsvereinbarung zum Arbeitszeitrahmen“ erarbeitet.
- Handlungsleitend:
  - Ergebnisse der Mitarbeiterbefragung, der Diskussion auf der Betriebsversammlung sowie einschlägige Abschlüsse aus anderen Niederlassungen von DB Fahrwegdienste und dem DB Konzern. Intensive Diskussion mit den Betriebsräten anderer Niederlassungen, wie tatsächlich die Betriebsvereinbarungen tatsächlich gelebt werden. Dies trug stark zur Schärfung der Inhalte der BV bei. Ebenso hilfreich und wichtig für die weitere Arbeit war der aktive Einbezug des Betreuungssekretärs. Folgende Schwerpunkte sollen nunmehr in die Verhandlung gehen:
- Stärkung der Beteiligungsmöglichkeiten des BR in der Schichtenteilung (Information, Leserecht, Schreibrecht, Nachverfolgung der Änderungen); Einführung von Zeitbonus für nachträgliche Änderungen in der Einteilung zu Gunsten der Beschäftigten; Stärkung des Austauschs zwischen den Betriebsparteien zur Schichtenteilung.
- Arbeitswissenschaftlich begründete Rahmensetzung für Schichtlänge, Schichtfolge, Dauer des Schichtzyklus.
- Unterlinie für freie Wochenenden; Stärkung der Beschäftigtenrechte bei kurzfristigen Wochenendeinsätzen
- Selbstbestimmte freie Tage („Wunschfrei“)
- Regelung zum „Freimelden“
- Zudem soll die bestehende „BV Eil- und Notfälle / Rufbereitschaft“ für das gesamte Unternehmen überarbeitet werden. Dieser Auftrag wurde vom Betriebsrat an den GBR adressiert.



Wir leben Gemeinschaft

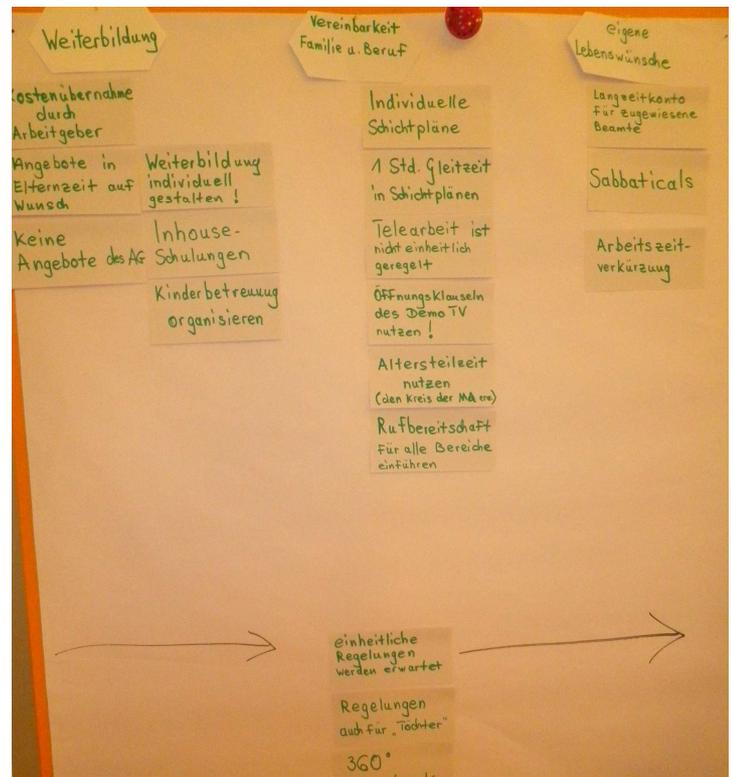
5

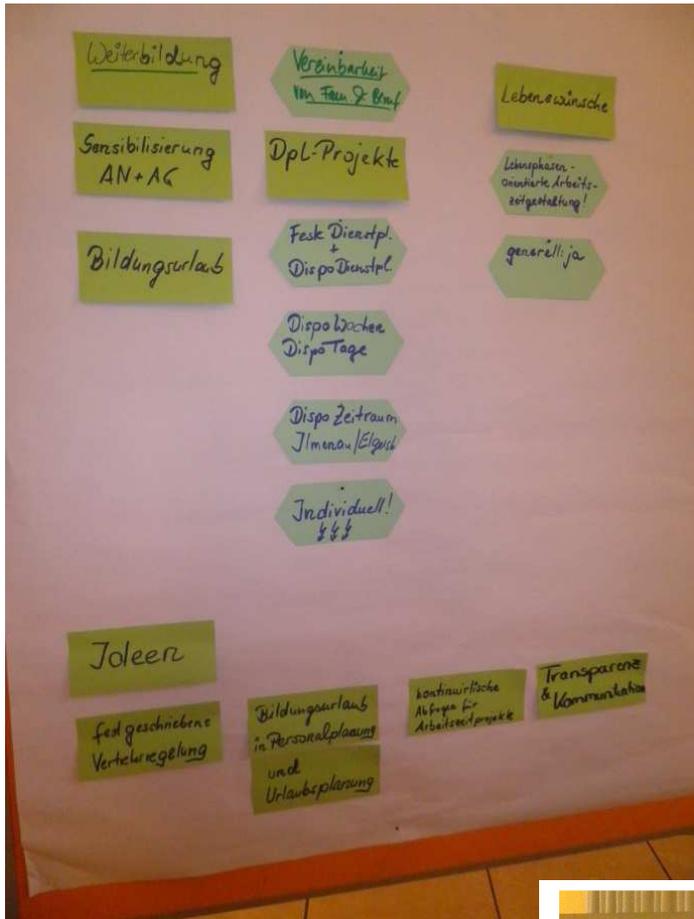


Bildung & Wissen

Auch hier konnte durch Workshops mit Führungskräften, Betriebsräten und den Beschäftigten eine für alle Seiten passende Lösung erarbeitet und in einem Entwurf einer Betriebsvereinbarung umgesetzt werden. Die Verhandlungen dazu laufen noch.

## Erarbeitung von Perspektiven in den Betrieben der Teilnehmer/-innen





## Ergebnis zur Weiterbildung:

- Einbeziehung aller Beschäftigten
- Finanzierung durch den Arbeitgeber
- Angebote zu Inhouse Schulungen, um die Beschäftigten mit Familienpflichten einzubeziehen
- Angebote während der Familienphasen entwickeln, um Wiedereinstieg zu erleichtern
- Sensibilisierung der Beschäftigten – Bedeutung der ständigen Fort- und Weiterbildung herausstellen.
- Hinweis auf den Anspruch des Bildungsurlaubs und den persönlichen Gewinn für die berufliche Weiterentwicklung deutlich machen.

## Beschäftigung in den unterschiedlichen Lebensphasen :

- Erstellung individueller Schichtpläne – Einbeziehung der Beschäftigten in die Gestaltung neuer Arbeitszeitmodelle
- Jahrespläne für Schichtzeiten
- Personalplanung unter Berücksichtigung des Anspruchs der Beschäftigten auf Bildungsurlaub
- Sabbaticals

Am Abend wurde ein weiteres Projekt, das in Kooperation mit dem Bundesfamilienministeriums und dem DGB durchgeführt, vorgestellt. Das Projekt: „Was verdient die Frau?“ Die Teilnehmerinnen konnten mit Hilfe des Tests: „Die Generalprobe“ feststellen, wie sich ihre Entscheidungen im Lebensverlauf auf ihr Einkommen auswirken.



<http://www.die-generalprobe.de/>

Darüber hatten die Teilnehmerinnen und Teilnehmer die Gelegenheit die sozialen Einrichtungen der Verkehrsbetriebe kennen zu lernen, die die Beschäftigten bei der Bewältigung ihrer täglichen Herausforderungen unterstützen können.



Fortsetzung der Veranstaltung am 5. Juli 2016



Dr. Frank Meissner stellte die Ergebnisse des Projekts: „Partnerschaftliche Arbeitsteilung“ vor. Er machte auf die Möglichkeit der Inanspruchnahme einer Beratung im Gremium durch das Projekt aufmerksam. (Präsentation – s. Anhang)



Rainer Perschewski erläutert, wie im Betrieb Station & Service in Berlin das Thema Flex@work getestet und im Einverständnis mit den Beschäftigten eingeführt wurde. Die Umstellung der Arbeitsorganisation erfordert sowohl vom Arbeitgeber als auch vom Betriebsrat eine neue Herangehensweise, um die betriebliche Arbeitsorganisationsprozesse zu steuern.

Zum Abschluss der Veranstaltung wurden die Teilnehmerinnen und Teilnehmer zu den Fragen interviewt, wie sie die letzten zwei Tage erlebt haben und welche Erkenntnisse sie für ihre Arbeit in ihren Betrieben mitnehmen.

Fazit der Anwesenden war, dass die Inhalte und die Erfahrungsberichte der anderen Teilnehmer/-innen Impulse für die Arbeit in ihrem Betrieb gegeben haben.