# Thesenpapier Beruf & Familie – zwischen neuer Freiheit und Entgrenzung

## Dr. Georg Barzel – berufundfamilie Service GmbH

Die Digitalisierung und damit einhergehende zunehmende Vernetzung verändern grundlegend die Art, wie wir arbeiten. Davon ist das gesamte Arbeitssystem betroffen, es geht nicht nur um Technik, sondern die Veränderungen wirken auch auf die Organisation und damit die Arbeitsbedingungen: Es eröffnen sich neue Möglichkeiten der Flexibilität von Arbeitszeit und Arbeitsort, aber es stellen sich ebenso neue Anforderungen an die Beschäftigten.

Die Veränderungen der Arbeitswelt wirken sich auch auf die Vereinbarkeit von Beruf und Familie aus: Es ergeben sich neue Gestaltungsmöglichkeiten durch die zunehmende Flexibilisierung der Arbeitsprozesse, umgekehrt neue Anforderungen an den Umgang damit. Dies betrifft alle Beschäftigten, in besonderer Weise aber diejenigen mit familiären Pflichten: Sie müssen nicht nur in ihrem eigenen Leben Berufliches und Privates miteinander verbinden, sondern ihr Arbeitsumfeld mit dem Familienleben in Einklang bringen.

Aus den Veränderungen der Arbeitswelt lassen sich Anforderungen an die Lebenswelt in den Familien der Beschäftigten direkt ableiten:

- Die Veränderungen der Arbeitsprozesse sowohl in der Produktion als auch bei Dienstleistungen führen zu anderen Zeitmustern und damit zu Veränderungen auch in den Familien. Die Übergänge zwischen Arbeiten und Freizeit – hier: Familienzeit – werden fließender.
- Verlagerungsfähige Aufgaben lassen sich im „Home Office“ erledigen – dies hat nicht nur praktische und kulturelle Konsequenzen für das Arbeitsumfeld (Stichworte: Führen auf Abstand, Präsenzkultur), sondern führt auch zu anderen Gestaltungsmöglichkeiten des Familienlebens.
- Die Tätigkeiten, die in der „Industrie 4.0“ den Menschen vorbehalten bleiben, werden immer komplexer und verlangen andere Qualifikationen – die Digitalisierung erfordert ein lebenslanges Lernen. Die entsprechenden Fort- und Weiterbildungen stellen erhöhte zeitliche Anforderungen an die Beschäftigten und erfordern oft auch zeitweise örtliche Veränderungen.
- Je mehr in den zunehmend komplexeren Arbeitsprozessen vom Einzelnen abhängt, desto wichtiger ist es, dass die Beschäftigten „den Kopf frei haben“ und sich auf die Arbeit konzentrieren – dazu müssen vor allem Betreuungsfragen geklärt sein.

Im Ergebnis bedeutet also die zunehmende Digitalisierung eine noch stärkere Verschränkung von Arbeits- und Lebenswelten und stellt damit sowohl an die Unternehmen als auch an die Beschäftigten – und damit auch an deren Familien – neue Anforderungen. Diesen müssen Unternehmen im Rahmen ihrer Möglichkeiten begegnen und zum einen die Wirkung der Veränderungen aufgrund der Digitalisierung auf bereits im Unternehmen bestehende Maßnahmen zur Unterstützung der Vereinbarkeit prüfen, zum anderen die Möglichkeiten des „Arbeiten 4.0“ gezielt für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie nutzen.

# Thesenpapier Beruf & Familie – zwischen neuer Freiheit und Entgrenzung

## Erdmute Thalmann – Vodafone GmbH

Digitales Arbeiten birgt mehr Chancen als Risiken hinsichtlich der Vereinbarkeit von Beruf- und Privatleben – und das für alle Mitarbeitergruppen von Mitarbeitern bis Geschäftsführung, Männer und Frauen. Home Office reduziert Stress. Wenn beispielsweise das Kind erkrankt oder die Betreuung des Kindes entfällt, kann man ohne Angst vor Reaktionen von zu Hause arbeiten. Es müssen nicht alle Termine abgesagt werden, man braucht keine Notfallbetreuung oder ein Mutter-Kind Büro.

Digitalisierung macht die Entgrenzung von Beruf- und Privatleben deutlich, da die räumliche Trennung schwindet. Dadurch treten die eigentlich wichtigen Fragen in den Vordergrund: welche Prioritäten habe ich im Privatleben und im Berufsleben und welche Zeit ordne ich beiden zu (Zeitmanagement, Priorisierung, eigene Grenzen setzen und einhalten).

Die neue Unternehmenskultur macht auch eine neue Führungskultur notwendig. Es gilt die Mitarbeiter in ihrer Eigenverantwortlichkeit zu stärken: sowohl hinsichtlich eines ergebnisorientierten Arbeitens als auch der Selbstfürsorge (Gestaltung Arbeitsplatz, Einhaltung der Arbeitszeit/Freizeit). Hierfür braucht es eine Unterstützung der Führungskräfte (Führen von virtuellen Teams, Unterstützung der Mitarbeiter bei der Vereinbarkeit von Familie und Beruf). Führungskräfte mit positiver Vorbildfunktion sichtbar machen.

Regelungen/ Gesamtbetriebsvereinbarungen helfen Rahmenbedingungen zu geben. Eine wirkliche Flexibilität erreicht man durch individuelle Lösungen. Es gibt keine Lösung, die allen gleichermaßen gerecht wird, jedoch braucht es klare Regelungen und Absprachen für ein Leben/Arbeiten miteinander (Teamabsprachen, Regelungen zu Mailverkehr, Erwartungen besprechen).

Grundvoraussetzung ist Vertrauen.

<u>Digitale Arbeitswelt bei Vodafone:</u>

- Alle Mitarbeiter sind ausgestattet mit Laptop und Handy Lync als Kommunikationsmedium (Kurznachrichten, Telefonieren, Videokonferenz, Desktopsharing)
- Deutschlandweit „Flexible Office“ mit bis zu 20 % arbeiten von zu Hause
- In Düsseldorf, München und Eschborn „Home Office“ Regelung mit bis zu 50 % arbeiten von zu Hause (weiterer Ausbau geplant)
- Betriebsvereinbarungen zu Flexible Office, Home Office, Nutzung elektronischer Endgeräte
- Schulung z.B. für „Führen von virtuellen Teams“
- Unternehmenskommunikation online im Intranet und über App
- Informationen zu WorkLife Themen im Intranet, z.B. online Anmeldung KITA und Ferienprogramm
- Online Broschüre „Mein Arbeitsplatz bei Vodafone“
- Online Seminare und Webinare zu verschiedenen Themen aus der Personalentwicklung
- Online Employee Self Service (Zeiterfassung, Abwesenheitsantrag, Entgelt, Zeugnis)

# Thesenpapier Beruf & Familie – zwischen neuer Freiheit und Entgrenzung

## Walter Lochmann – BTQ Kassel

Die als „4.0“ bezeichneten Veränderungen verändern seit geraumer Zeit die Arbeitsbedingungen, vor allem das Internet hat Verlagerung von Tätigkeiten und grundsätzlich ortsunabhängige Erledigung von Tätigkeiten ermöglicht, mobile Arbeit ist seit vielen Jahren Alltag im Bereich IT-Technik, Wartung, Montage und Reparatur und vielen anderen Bereichen. Aus gewerkschaftlicher Sicht steht die Frage der digitalen Vernetzung und daraus resultierender Arbeitsplatzverlagerungen (crowdsourcing und outsourcing) und die Ausformung neuer Beschäftigungsverhältnisse („Arbeitskraftunternehmer“ und Erosion des Normalarbeitsverhältnisses mit seinen Schutzfunktionen) im Blick.

Für die heutige Veranstaltung einige Thesen zur Diskussion:

Die neuen Freiheiten und neueren Entgrenzungen sind hinreichend beschrieben, aber in der Praxis schwer auszubalancieren. Die Chancen des orts –und zeitunabhängigen Arbeitens werden nicht systematisch genutzt.

Die Attraktivität beispielsweise von „Home Office“ – Modellen ist bekannt, ebenso wird bestätigt, dass ArbeitgeberInnen häufig diesen Wünschen nicht entsprechen („innerbetriebliche Entgrenzung“). Neuere Unternehmenskulturen (Stichwort: Partizipation der Beschäftigten, Mitbestimmung und flache Hierarchien, Vertrauen) lassen sich augenscheinlich leichter beschreiben als umsetzen.

Die betrieblichen Debatten und Lösungen schauen häufig auf qualifizierte und begehrte Fachkräfte, weniger auf die sog. einfachen und (scheinbar) ortsgebundenen Tätigkeiten. Erfahrungen mit dem Modell der Vertrauensarbeitszeit und mobiler Arbeit zeigen, dass Beschäftigte häufig (unbezahlt) mehr arbeiten und Arbeitszeiten nicht erfasst werden. Angesichts drohender Rationalisierungen im Zusammenhang mit Arbeit 4.0 werden so Arbeitsvolumina erweitert und bestehende Arbeitsplätze gefährdet.

Soll Arbeit 4.0 die Vereinbarkeit fördern, sind folgende Leitplanken (Betriebsvereinbarungen) zu beachten:

1) Mobile Arbeit (auch als Home Office) sind Ansprüche der zu definierenden Beschäftigtengruppen.

2) Arbeitszeiten sind zu erfassen und zu vergüten.

3) Qualifikationen der Beschäftigten zu den Bereichen Arbeits- und Gesundheitsschutz, Datenschutz und Datensicherung, Zeitmanagement und Arbeitsorganisation sind zentral.

4) Entsprechende Schulungen für Führungskräfte (z. B. Umgang mit „Überlastungsanzeigen“, Anwendung einer Betriebsvereinbarung) werden von bzw. mit den Betriebsräten als ReferentInnen durchgeführt.