

DGB-NEWSLETTER



Vereinbarkeit von Familie und Beruf gestalten

Dezember 2014



Aus dem Projekt

Das Projekt war in der zweiten Jahreshälfte auf verschiedenen Veranstaltungen und Tagungen vertreten: u. a. auf der Landesfrauenkonferenz der GdP Bayern, auf dem frauenpolitischen Tarifforum von ver.di, auf der Charta-Konferenz der IG BCE und auf dem von der FES veranstalteten Barcamp Frauen, mit den Themen lebenslauforientierte Arbeitszeiten, familienbewusste Schichtarbeit und Teilzeit als Option der Lebenslaufgestaltung (Artikel/Dokumentation zum [Barcamp Frauen](#) und [ver.di Tarifforum](#)).

Der Höhepunkt des aktuellen Projektes findet am 17.12.2014 statt. Die familienpolitische Tagung des DGB mit Bundesfamilienministerin Manuela Schwesig und der stellv. DGB-Vorsitzenden Elke Hannack ist gleichzeitig die Abschlusstagung der aktuellen Projektphase: „Arbeitszeiten familienbewusster gestalten! Gewerkschaftliche Perspektiven für die Zukunft“ (Die Einladung und das Anmeldeformular findet ihr/Sie [hier](#)).

Bevor wir Euch/Sie in die wohlverdienten Weihnachtsfeiertage verabschieden, möchten wir noch darauf hinweisen, dass bereits eine neue Projektphase mit dem Thema „Partnerschaftliche Vereinbarkeitslösungen fördern“ für 2015/16 beantragt wurde. Im Fokus der neuen Phase steht die Einbeziehung partnerschaftlicher Vereinbarungen bei der Gestaltung familienbewusster Arbeitszeiten. Ziel ist es, durch lebensphasenorientierte Arbeitszeitmodelle partnerschaftliche Vereinbarungen zu unterstützen und insbesondere Männer für das Thema Vereinbarkeit von Familie und Beruf anzusprechen.

Wir wünschen allen Leser/innen eine fröhliche und besinnliche Weihnachtszeit sowie einen guten Start in ein gesundes, neues Jahr!

Inhalt

Projekt	1
DGB	1
Gewerkschaften	2
Politik/Wirtschaft	3
Studien/ Publikationen	5
Medien	7
Termine	8



Aus dem DGB

Neues DGB-Projekt: „Was verdient die Frau? Wirtschaftliche Unabhängigkeit!“

„Auf eigenen Beinen stehen!“ – lautet die Antwort auf die Frage, was (jungen) Frauen in ihrem Erwerbsleben wichtig ist. Doch die Realität sieht oft anders aus. Die Gründe dafür sind vielschichtig, viele Frauen werden sich ihrer wirtschaftlichen Abhängigkeit sowie deren Ursachen und Folgen erst rückblickend bewusst. Ein neues DGB-Projekt will das ändern! Denn das Projekt hat sich zum Ziel gemacht, für die eigenständige Existenzsicherung zu werben – bei politischen Entscheidungsträger/innen, gewerkschaftlichen Multiplikator/innen und betrieblichen Interessenvertreter/innen. In einer Begleitgruppe zum Projekt haben Frauen in unterschiedlichen Phasen der Erwerbsbiografie die Möglichkeit, von ihren Herausforderungen zu berichten. Durch die Projektpräsenz in den sozialen Medien können politische und betriebliche Akteur/innen sowie die Frauen zum Thema diskutieren und sich austauschen. Das vom BMFSFJ finanzierte Projekt läuft bis August 2016 (Die Internetseite des Projektes wird in Kürze freigeschaltet).



Mareike Richter und
Ricarda Scholz,
Projektleiterinnen



Vereinbarkeit von Familie und Beruf gestalten

DGB zum neuen ElterngeldPlus

Der Bundestag hat am 7. November 2014 die Einführung des sogenannten ElterngeldPlus beschlossen. Das Gesetz wird zum 1. Januar 2015 in Kraft treten und gilt für Geburten ab dem 1. Juli 2015. Diese neue Variante des Elterngeldes soll Eltern nach der Kinderpause den Wiedereinstieg in den Beruf erleichtern. Durch das ElterngeldPlus können Mütter und Väter in Teilzeit arbeiten und trotzdem Unterstützung erhalten. Sie bekommen zwar nur halb so viel Geld wie die Bezieher des regulären Elterngeldes. Dafür ist aber der Zeitraum, in dem die Familie Unterstützung erhält, doppelt so lang. Teilen sich Vater und Mutter die Betreuung, gibt es zusätzlich einen Partnerschaftsbonus. Der DGB begrüßt die neue Flexibilität für Mütter und Väter, die das neue Gesetz ermöglicht. „Mit dem ElterngeldPlus leistet die Bundesregierung einen wichtigen Beitrag für eine partnerschaftliche Arbeitsteilung in Familie und Beruf“, sagte die stellvertretende DGB-Vorsitzende Elke Hannack. „Das Gesetz bringt zusätzliche Zeitsouveränität für Eltern“, erklärte Hannack. „Mütter und Väter haben damit mehr Möglichkeiten, befristet die Arbeitszeit zu reduzieren und kurze Auszeiten, etwa bei der Einschulung der Kinder, in Anspruch zu nehmen. ElterngeldPlus und Partnerschaftsbonus tragen zur wirtschaftlichen Stabilität von Familien bei und stärken die wirtschaftliche Unabhängigkeit von Frauen [...]“ Nachbesserungsbedarf besteht jedoch bei Betrieben mit weniger als 15 Beschäftigten. „Nicht nur die Beschäftigten in mittleren und großen Unternehmen, auch solche in Klein- und Kleinstbetrieben brauchen die staatliche Unterstützung zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie“, so Hannack ([BMFSFJ](#) und [DGB](#)).



Elke Hannack,
stellv. DGB-Vorsitzende

Social Freezing: Familienpolitik sieht für den DGB anders aus

Die Unternehmen Apple und Facebook wollen US-Mitarbeiterinnen, die ihren Kinderwunsch aufschieben, das Einfrieren der Eizellen als Sozialleistung des Arbeitgebers bezahlen. „Geht's noch? Familienpolitik sieht für uns anders aus“, so die Reaktion der stellvertretenden DGB-Vorsitzenden Elke Hannack auf die Pläne von Apple und Co. „Die Entscheidung für Kinder ist eine, die jede Frau für sich persönlich treffen muss – abhängig von ihrer Lebenssituation. Wir brauchen keine Unternehmen, die ihren Mitarbeiterinnen diese Entscheidung schwer machen und vorgaukeln, sie könne auf den Sankt-Nimmerleins-Tag verschoben werden.“ Gefragt seien stattdessen Arbeitgeber, die Frauen und Männern Mut machen zur Familiengründung: Durch familienbewusste Arbeitsorganisation, bedarfsgerechte Arbeitszeitgestaltung und eine Unternehmenskultur, die Menschen mit Familienpflichten wertschätzt und unterstützt – „unabhängig davon ob sie Kinder erziehen oder Angehörige pflegen“, so Hannack. Anja Weusthoff, Leiterin der Abteilung Frauen, Gleichstellungs- und Familienpolitik beim DGB-Bundesvorstand, sagte im Deutschlandfunk, die Kinderplanung dürfe nicht von einer persönlichen zu einer betrieblichen Frage werden. Das Problem werde bei den Frauen abgeladen. „Wir sehen hier eine Tendenz, die Entgrenzung von Arbeits- und Privatleben auf die Spitze zu treiben“, so Weusthoff ([DGB](#)).



Anja Weusthoff, Leiterin der DGB-
Abteilung Frauen, Gleichstellungs-
und Familienpolitik



Aus den Gewerkschaften

IG Metall für mehr Teilzeit

Die IG Metall wird voraussichtlich mit der Forderung nach mehr Teilzeitmöglichkeiten in die Tarifverhandlungen für die Metall- und Elektroindustrie ziehen. Dafür hat sich der Vorstand





**Vereinbarkeit
von Familie und Beruf
gestalten**

der größten deutschen Gewerkschaft in Frankfurt ausgesprochen. In den im Januar beginnenden Verhandlungen sollen für die rund 3,7 Millionen Beschäftigten verbesserte Bedingungen zur Altersteilzeit und zu einer neuartigen Bildungsteilzeit durchgesetzt werden (dpa).

Neue Veröffentlichung von ver.di zum Thema Managing Diversity im Betrieb und Verwaltung



Betriebliche Interessenvertretungen und Gewerkschaften sind prädestiniert als Akteur/innen des Themas Diversity. Doch welche Anforderungen verbergen sich dahinter? Das Ziel betrieblicher Interessenvertretungen und der Gewerkschaften ist es, vor allem im Kontext der Vereinbarkeit von Familie und Beruf, für eine möglichst hohe Selbstbestimmung mit gleichen Entwicklungschancen und für ein friedliches Zusammenleben einzutreten. Ver.di hat sich in den Gender Fachdialogen ausführlich mit der Vielfalt in Betrieb und Verwaltung auseinandergesetzt. Dazu wurde jeweils zu den zentralen Kategorien Geschlecht, Behinderung, Alter, Religion/Weltanschauung, Migration und sexuelle Identität Expert/innen eingeladen. Das Buch „Aufregend bunt, vielfältig normal! Managing Diversity in Betrieb und Verwaltung“ dokumentiert diese informativen Beiträge und macht in seiner ganzen Vielfalt Lust, weiter dieses Zukunftsthema zu bewegen ([weiterlesen](#)).



Aus Politik und Wirtschaft

Elterngeld-Väter bleiben im Schnitt drei Monate zuhause

Seit 2007 können Väter und Mütter, die für die Betreuung ihrer Kinder vorübergehend aus dem Job aussteigen, das einkommensabhängige Elterngeld beantragen. Nach Angaben des Statistischen Bundesamts wurden 2012 in Deutschland rund 674.000 Kinder geboren. Etwa 640.000 Mütter und 194.000 Väter bezogen für die Betreuung dieser Kinder Elterngeld, wobei die Frauen im Durchschnitt jedoch deutlich länger zuhause blieben als die Männer. Und zwar erhielten die Mütter im Durchschnitt zwölf Monate lang Elterngeld. Die Elterngeld beziehenden Väter kümmerten sich dagegen im Schnitt drei Monate lang um den Nachwuchs (dpa).



Gesamtevaluation der ehe- und familienbezogenen Leistungen abgeschlossen

Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie ist ein wesentlicher Dreh- und Angelpunkt einer wirkungsvollen Familienpolitik. Zu diesem Schluss kommt das BMFSFJ im Endbericht über ehe- und familienbezogene Maßnahmen und Leistungen in Deutschland. Bei der Gesamtevaluation untersuchten rund 70 Wissenschaftler/innen aus unterschiedlichen Disziplinen in den vergangenen vier Jahren die Wirkung zentraler ehe- und familienbezogener Leistungen auf vier familienpolitische Ziele: Vereinbarkeit von Familie und Beruf, Förderung und Wohlergehen von Kindern, Wirtschaftliche Stabilität von Familien und Nachteilsausgleich und Erfüllung von Kinderwünschen. Nach Meinung der Fachleute gehören die subventionierte Kinderbetreuung und das Elterngeld zu den Leistungen mit den besten Wirkungen. Dagegen würden das Ehegattensplitting und die beitragsfreie Mitversicherung in der gesetzlichen Krankenversicherung das Einkommen von Familien nur kurzfristig steigern, da viele Mütter dadurch ihre Arbeitszeit reduzieren und dann langfristig aus ihrem Beruf aussteigen ([BMFSFJ](#)).



Der gesamte Abschlussbericht ist [hier](#) einzusehen.



Vereinbarkeit von Familie und Beruf gestalten

Gesetzentwurf zur besseren Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf verabschiedet

Der Deutsche Bundestag hat den Gesetzentwurf zur besseren Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf in zweiter/dritter Lesung verabschiedet. Damit werden die Möglichkeiten des Pflegezeitgesetzes und des Familienpflegezeitgesetzes enger miteinander verzahnt und pflegende Angehörige spürbar entlastet. Beschäftigte sollen demnach bei einem plötzlichen Pflegefall in der Familie zehn Tage lang bezahlt im Job pausieren können. Die Auszeit ist zur Organisation der Pflege vorgesehen. Geplant ist ein Lohnersatz von bis zu 90 Prozent vom Nettoeinkommen. „Viele Menschen in Deutschland möchten ihre Angehörigen pflegen, leiden jedoch unter der Doppelbelastung von Pflege und Beruf. Wir bieten nun den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern mehr Unterstützung, um diese besondere Situation zu meistern, ohne dabei ihren Beruf aufgeben zu müssen“, sagte Bundesministerin für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, Manuela Schwesig. Vorgesehen ist auch ein Rechtsanspruch für mehr Zeit zur Pflege. Bis zu 24 Monate lang können pflegende Angehörige so im Beruf teilweise oder ganz mit Kündigungsschutz aussetzen. Diese Neuregelungen sollen zu Beginn 2015 in Kraft treten. Der DGB begrüßte den Rechtsanspruch auf Familienpflegezeit. Mit den bezahlten Pflgetagen „will die Regierung den Angehörigen nun unbürokratisch und schnell helfen, Ordnung in die neue Lebenslage zu bringen und die ersten Pflegeschritte zu organisieren. Das ist ein guter Anfang“, so die stellv. DGB-Vorsitzende, Elke Hannack. Der Entwurf verbessere zwar die Rechtsgrundlagen zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Pflege. Den Anforderungen des DGB an eine moderne Pflegepolitik genüge das Gesetz jedoch nicht. „Die Pflege ist eine gesamtgesellschaftliche Aufgabe, deren Lasten gemeinschaftlich getragen werden müssen. Auch die Arbeitgeber müssen hier ihren Teil beitragen.“ Der DGB fordert laut Hannack „einen Ausgleich der finanziellen Einbußen, die sich aus der Einschränkung der Erwerbstätigkeit zugunsten von Pflege ergeben. Für eine Auszeit von einem halbem Jahr im Rahmen der Pflegezeit brauchen wir eine Entgeltersatzleistung analog zum Elterngeld. Und für die Reduzierung der Arbeitszeit im Rahmen der Familienpflegezeit von maximal 24 Monaten bedarf es einer Aufstockung des Entgeltes, die sich an den Vorgaben des Elterngeld Plus orientiert.“ ([BMFSFJ](#) und [DGB](#)).

Gendertoolkit der EU

In ihrem Arbeitsprogramm für 2012 bis 2014 haben die europäischen Sozialpartner ETUC1, BUSINESSEUROPE, UEAPME und CEEP weitere Maßnahmen vereinbart, um noch bestehende Ungleichheiten zwischen Frauen und Männern anzugehen u.a. durch die Förderung einer besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf. So entstand die Idee des „Online-Baukasten zur Gleichstellung von Frauen und Männern in der Praxis“, der eine große Auswahl von bewährten Praktiken anbietet, die am Arbeitsplatz oder durch nationale Sozialpartner initiiert wurden. Der Online-Baukasten ist mit den vier zusammenhängenden Schwerpunkten des Aktionsrahmens von 2005 verknüpft: Umgang mit Geschlechterrollen, Förderung von Frauen als Entscheidungsträgerinnen, Unterstützung von Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben sowie Beseitigung des geschlechtsspezifischen Lohngefälles. Der Baukasten soll als Inspirationsquelle und Katalysator für die Verbreitung effektiver Maßnahmen in verschiedenen Unternehmen und Arbeitsumgebungen dienen ([ERC](#)).



Vereinbarkeit von Familie und Beruf gestalten



Studien/Publikationen zur Work-Life-Balance

Broschüre „Familienbewusste Personalpolitik für Väter – so funktioniert's“

Die Wünsche und Ansprüche von Vätern haben sich in den letzten Jahren deutlich gewandelt. Sie wollen nicht nur Brotverdiener der Familie sein, sondern Zeit für die Erziehung und Betreuung ihrer Kinder haben. Väter nehmen sich heutzutage ebenso wie Mütter eine Auszeit für die Betreuung seines Nachwuchses und wünschen sich nach der Elternzeit ihre Arbeitszeit etwas reduzieren zu können. Für die Unternehmen ist es von entscheidender Bedeutung, sich auf die neue Generation der Eltern und ihre Wünsche einzustellen. Angesichts des Fachkräftedarfs sind sie darauf angewiesen, dass Mütter früh wieder in ihren Beruf einsteigen und ihre berufliche Laufbahn motiviert verfolgen können. Doch dies kann nur gelingen, wenn sie Frauen und Männern mehr Angebote zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf machen. Unternehmen brauchen eine moderne Unternehmenskultur, die auch Vätern die Möglichkeit gibt, ihrer Verantwortung im Beruf und in der Familie gerecht zu werden. Mit dem Leitfaden des Unternehmensprogramms „Erfolgsfaktor Familie“ des BMFSFJ soll Unternehmen eine Hilfestellung geboten werden, wie sie Väter gezielt bei der Vereinbarkeit von Familie und Beruf unterstützen können (www.erfolgsfaktor-familie.de).



Broschüre: „Kämpfe um Zeit. Bausteine für eine neue (arbeits-)zeitpolitische Offensive“

Kämpfe um Zeit begleiten die Arbeiterbewegung seit ihrer Entstehung. Seit mehr als zwei Dekaden nimmt die Dauer der Arbeitszeit für viele Beschäftigte zu. Der Entgrenzung von Lohnarbeit auf der einen Seite, steht eine strukturelle Erwerbsarbeitslosigkeit und Unterbeschäftigung gegenüber. Wie aber kann unter diesen Bedingungen ein neuer (arbeits-)zeitpolitischer Aufbruch gelingen? Wie lässt sich dieser mit den breit geführten Debatten um gewerkschaftliche Erneuerung verbinden? Diese Fragen wurden auf verschiedenen Tagungen diskutiert und in der vorliegenden Broschüre dokumentiert (Rosa-Luxemburg-Stiftung).

Studie: Flexibilität hilft nicht allen

Fast jeder fünfte Beschäftigte in den europäischen Ländern hat Schwierigkeiten, Erwerbsarbeit, familiäre und andere soziale Verpflichtungen zeitlich unter einen Hut zu bekommen. Das zeigt eine repräsentative Erhebung der EU zu den Arbeitsbedingungen in Europa. WSI-Forscherin Yvonne Lott hat den Datensatz genauer unter die Lupe genommen. Sie hat untersucht, welche Zusammenhänge zwischen den verschiedenen Formen der Arbeitszeitregulierung und den Chancen der Beschäftigten bestehen, Job und Außerberufliches zu vereinbaren. Ihre Berechnungen beruhen auf Angaben von rund 33.000 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern. Die wichtigste Erkenntnis: Flexible und selbstbestimmte Arbeitszeiten kommen den meisten Beschäftigten entgegen. Allerdings gelingt die Vereinbarkeit von Beruf und Familie in Schweden oder den Niederlanden bislang weitaus besser als in Deutschland (Hans Bockler Stiftung).

**Hans Bockler
Stiftung**

Fakten für eine faire Arbeitswelt





Vereinbarkeit von Familie und Beruf gestalten

DAK-Umfrage: Knappe Mehrheit für eine Anti-Stress-Verordnung

Keine Mailflut im Urlaub, nie wieder Anrufe vom Chef nach Feierabend: Eine knappe Mehrheit der Bevölkerung wünscht sich von der Politik eine klare Anti-Stress-Verordnung, wie sie zurzeit von Regierung und Gewerkschaften diskutiert wird. Das ist das Ergebnis einer repräsentativen Forsa-Umfrage, die die Krankenkasse DAK in Auftrag gegeben hat. 52 Prozent der befragten Deutschen sprechen sich für eine rechtlich verbindliche Lösung gegen Arbeitsstress aus. Mit der diskutierten Verordnung sollen die Arbeitgeber verpflichtet werden, Schutzmaßnahmen gegen körperliche und psychische Erkrankungen zu treffen. „Wichtig ist ein Appell an die Arbeitgeber, die vorhandenen Möglichkeiten der betrieblichen Gesundheitsförderung schon jetzt stärker zu nutzen“, sagte Frank Meiners, Diplom-Psychologe bei der DAK. „Die Stressbelastung im Job ist für viele Menschen offensichtlich ein wichtiges Thema.“ Von den Befürwortern könnten sich 78 Prozent aus Angst um ihren Job nur eingeschränkt gegen zu viel Stress und Arbeitspensum wehren. Von den Gegnern einer gesetzlichen Lösung will der Großteil (81 Prozent) jedoch laut Umfrage die Stressbewältigung an seinem Arbeitsplatz nicht in die Hände der Politik geben, sondern lieber selbst regeln ([DAK](#)).

IHK-Unternehmensbarometer zum Thema Kinderbetreuung

Auch ein Jahr nach Inkrafttreten des Rechtsanspruchs auf einen Betreuungsplatz für Unter-Dreijährige in Deutschland besteht weiterhin Handlungsbedarf. Das geht aus einer aktuellen Untersuchung des Deutschen Industrie- und Handelskammertages (DIHK) hervor. Das vom DIHK vorgelegte IHK-Unternehmensbarometer "Am Ball bleiben – Kinderbetreuung flexibilisieren und ausbauen" beruht auf den Antworten von 1.625 Betrieben. Die Erhebung zeige laut DIHK-Hauptgeschäftsführer Martin Wansleben, dass die Anstrengungen der Politik zu einer leichten Entspannung beigetragen hätten. Bis zu einem bedarfsgerechten Betreuungsangebot sei es jedoch noch „ein gutes Stück Weg“. Sechs von zehn Unternehmen hätten in der Umfrage berichtet, dass ihre Beschäftigten und damit ihre betrieblichen Abläufe durch ein unzureichendes Betreuungsangebot eingeschränkt würden. „Das größte Problem sind die Betreuungszeiten“, betonte Wansleben. „Sie sind nach wie vor zu unflexibel und berücksichtigen zu wenig die Bedürfnisse berufstätiger Eltern.“ Außerdem gebe es immer noch nicht genug Ganztagesangebote. In mehr als zwei Dritteln der befragten Betriebe müssten Beschäftigte wegen fehlender Nachmittagsbetreuung ihre Arbeitszeiten reduzieren ([DIHK](#)).

Umfrage: Bedeutung väterorientierter Angebote in Unternehmen steigt

Immer mehr Väter wünschen sich eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Das ist das Ergebnis einer gemeinsamen Befragung des Bundesverbands der Personalmanager (BPM) und des Bundesfamilienministeriums zur Vätorientierung in deutschen Unternehmen. 83 Prozent der befragten Personalmanager/innen beobachten in den letzten fünf Jahren eine gestiegene Erwartungshaltung von Vätern. Die Unternehmen erkennen laut der Studie zwar die Vorteile einer väterfreundlichen Personalpolitik, sprechen mit ihren familienbewussten Maßnahmen aber eher weibliche Beschäftigte an. BPM-Präsident Joachim Sauer sieht an dieser Stelle Handlungsbedarf: „Die heutige Vätergeneration sucht nicht nur einen herausfordernden Job, sondern möchte auch aktiv am Familienleben teilhaben. Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist deshalb gerade für junge Väter ein immer wichtigeres Kriterium bei der Wahl des Arbeitgebers.“ Über 90 Prozent der befragten Personalverantwortlichen glauben, dass Unternehmen ein Umfeld schaffen müssen, in dem Väter keine Bedenken haben, dass ihr familiäres Engagement der Karriere schadet. Die Umfrage hat allerdings auch ergeben, dass mehr als die Hälfte der Unternehmen nicht weiß, wie viele der männlichen Beschäftigten Kinder haben. Je größer das Unternehmen, desto weniger ist über die familiäre Situation bekannt ([BPM](#)).



**Vereinbarkeit
von Familie und Beruf
gestalten**



Medien

Buchtipps: Hartmut Meine und Hilde Wagner „Handbuch Arbeitszeit. Manteltarifverträge im Betrieb“

Wie lassen sich gute Arbeitszeitregelungen und sozial- und gesundheitsverträgliche Arbeitszeiten im Betrieb durchsetzen? Wie kann Arbeitszeit geregelt werden und was bieten Tarifverträge dafür? Das »Handbuch Arbeitszeit« behandelt die Rechte und Ansprüche, die sich für die Beschäftigten neben dem Betriebsverfassungsgesetz insbesondere aus den Manteltarifverträgen der Metall- und Elektroindustrie ergeben. Es zeigt die Zusammenhänge zwischen den allgemeinen Grundsätzen des Arbeitsrechts und den Tarifverträgen. Interessenvertreter erhalten konkrete Hilfe für das Umsetzen der Tarifverträge und das Wahrnehmen der Rechte der Beschäftigten ([weiterlesen](#)).

Buchtipps: Susanne Garsoffky und Britta Sembach „Die Alles ist möglich-Lüge. Wieso Familie und Beruf nicht zu vereinbaren sind“

„Beruflicher Erfolg macht glücklich“ und „Die Zukunft ist weiblich“. So tönt es uns derzeit allerorten entgegen. Wer das nicht glauben mag, weil er gegen den alltäglichen Wahnsinn kämpft, den der Versuch, Familie und Beruf unter einen Hut zu kriegen, mit sich bringt, dem wird gerne mit einem Killerargument begegnet: „Das ist doch alles nur eine Frage der Organisation“. Susanne Garsoffky und Britta Sembach entlarven diese Sätze als die Lügen, die sie sind, und fordern mehr Ehrlichkeit bei diesem Thema – denn wir können aus der Vereinbarkeitsmisere wieder herausfinden ([weiterlesen](#)).

Buchtipps: Stefanie Lohaus und Tobias Scholz „Papa kann auch stillen: Wie Paare Kind, Job & Abwasch unter einen Hut bekommen“

Wie teilen wir Kinderbetreuung, Haushalt, Beruf und Einkommen? Irgendwann stellt sich bei jedem Paar mit Kinderwunsch die Frage: Wie machen wir's? Zwei Jobs, Kind und Haushalt unter einen Hut zu bekommen, ist nicht ganz einfach. Stefanie Lohaus und Tobias Scholz haben sich dafür entschieden, ihren Alltag nach dem 50/50-Prinzip zu leben: Sie teilen sich die Arbeit im Haushalt sowie die Betreuung ihres Sohnes fair auf und arbeiten beide (fast) Vollzeit. Welche Reibungen dabei mit dem Umfeld und der Arbeitswelt entstehen, und welche Herausforderungen – und Freuden – den Familienalltag bestimmen, davon erzählen sie in diesem Buch ([weiterlesen](#)).

Tipp für Handynutzer/innen: Work-Life-Balance-App „(OFFTIME)“

(OFFTIME) gibt Raum zum Atmen in einer ständig vernetzten Welt. Mit ihrer App will ein Post-Tech-Startup aus Berlin Menschen helfen, sich besser zu konzentrieren und abzuschalten – dank App-Blocking, Kommunikationsfilter und Einblicken in die eigene Smartphone-Nutzung. (OFFTIME) hilft dabei, selbst zu bestimmen, wie man wann verbunden ist und sich auf das zu besinnen, was jetzt gerade wichtig ist. Die App unterstützt Menschen dabei, auch mal offline zu gehen und eine bessere Balance zwischen dem On- und Offline-Leben zu finden ([weiterlesen](#)).



(OFFTIME)



Vereinbarkeit von Familie und Beruf gestalten



Termine

- 9.12.2014 Berlin, Präsentation von Dr. Anna Rönkä und Eija Sevón „Long hours and longings: Children’s views on fathers’ jobs“ [WZB](#)
- 17.12.2014 Berlin, Familienpolitische Tagung des DGB „Arbeitszeiten familienbewusster gestalten! Gewerkschaftliche Perspektiven für die Zukunft“ [DGB](#)
- 9.1.2015 Düsseldorf, Expert/innen-Workshop „Auswirkungen atypischer Beschäftigung auf zentrale Lebensbereiche. Partnerschaft, Familie, Netzwerke, Partizipation und Gesundheit im Fokus“ [FFP](#)
- 16.-20.3.2015 Bonn, Seminar „Deutsche Familienpolitik im Wandel – Zwischen traditionellen Rollenbildern und neuen Formen der Vereinbarkeit“ [FES](#)
- 25.4.2015 Hannover, Fachkongress „WoMenPower“ [Hannover Messe](#)
- 12.6.2015 Berlin-Wannsee, Seminar „Zeit zum Leben, Zeit zum Arbeiten – Wie wollen wir arbeiten?“ [ver.di](#)

Impressum

"Vereinbarkeit von Familie und Beruf gestalten!" ist ein DGB-Projekt in Kooperation mit dem bfw, gefördert durch BMFSFJ und ESF. Der Newsletter wird vom Projektteam herausgegeben.

Dr. Frank Meissner und Hanna Wolf
DGB-Bundesvorstand,
Keithstr. 1/3, 10787 Berlin

Das Projekt „Vereinbarkeit von Familie und Beruf gestalten!“ wird gefördert von:

