

Vereinbarkeit von Beruf und Familie? Gerade jetzt!

Flexible Arbeitsorganisation „Stufe 2“: Partnerschaftliche Vereinbarkeit auch über Betriebsgrenzen hinaus stärken

Checkliste zum Beitrag vom 26.05.2020

Zur Weitergabe an die Beschäftigten

Fünf gute Tipps zur Vorbereitung auf die Gespräche mit den Vorgesetzten bzw. der Personalabteilung

Die Umstellung eines Arbeitsmodells – sei es durch Arbeitszeitveränderungen oder aber durch temporäre Erledigung einiger Aufgaben im Homeoffice – wirft natürlich Fragen auf. Ihre Vorgesetzten sind verantwortlich, dass „der Laden läuft“. In der aktuellen Situation ist schon allein das eine besondere Herausforderung. Ihre Arbeitskraft und Ihre Kompetenz nicht im gewohnten Umfang einsetzen zu können, macht die Lage vielleicht nochmal schwieriger – vor allem aufgrund der fehlenden Planungssicherheit.

Für Ihre Chefin oder Ihren Chef gibt es deshalb einige offene Fragen – und gegebenenfalls auch Bedenken. Denken Sie daran, dass er oder sie vor allem verlässliche Absprachen mit Ihnen treffen möchte, die beiden Seiten helfen und Planungssicherheit gewährleisten.

Auf das Gespräch mit der Chefin oder dem Chef können Eltern sich vorbereiten – und sich im Vorfeld natürlich auch mit Ihrer Arbeitnehmersvertretung beraten bzw. diese zum Gespräch dazubitten:

1. Sie sollten sich auch die jeweilige(n) Arbeitgeber-Perspektive(n) hineinversetzen. In der Corona-Krise ist Vereinbarkeit eine besondere Herausforderung – kann aber auch eine Chance beinhalten.
2. Klären Sie mit Ihrer Partnerin oder Ihrem Partner, wie die Kinderbetreuung untereinander aufteilbar ist und wie die Arbeitszeiten (besser) aufeinander abstimmbare sind.
3. Wie werden unverzichtbare Aufgaben dennoch erfolgreich erledigt? Welche Aufgaben lassen sich mit ggf. reduzierter Arbeitszeit noch bewältigen und welche Aufgaben können wem abgegeben werden? Für das Gespräch ist es nützlich, eine vollständige Liste der eigenen Aufgaben in der Tasche zu haben. Die Übersicht hilft bei der Überlegung, wie sich diese anders/kürzer im Homeoffice erledigen lassen.
4. Welche Modelle wurden im eigenen Unternehmen oder in dem des anderen Elternteils bereits eingesetzt? Der Erfolg familienbewusster Arbeitsmodelle hängt

nicht nur von der Art der Tätigkeit sowie den Kommunikationsflüssen ab, sondern vor allem auch von der Kultur im jeweiligen Unternehmen. Erfolgreiche Beispiele helfen zu überzeugen und erleichtern die Umstellung der Arbeitsbedingungen.

5. Wenn Sie sich im Vorfeld einen Überblick über die Arbeitszeitmodelle in Ihrem Unternehmen und im Unternehmen Ihres Partners/ihrer Partnerin verschaffen, bekommen Sie ein gutes Gefühl dafür, was möglich ist – zum Beispiel auch bei saisonalen Schwankungen oder Stoßzeiten. Aber auch, wenn Sie mit eigenen Vorschlägen auf Ihre Vorgesetzten zugehen, kann dies Erfolg versprechend sein. Wichtig ist auch hierbei: je konkreter Ihr Vorschlag, desto besser.

Und nicht zuletzt: Schauen Sie alle mit Zuversicht nach vorne: Wenn diese Zeit gemeinsam gut gemeistert wird, können sich Ihre Arbeitgeber auch in Zukunft auf beide Elternteile als qualifizierte und noch stärker motivierte Fachkraft verlassen.