



Bundesministerium
für Familie, Senioren, Frauen
und Jugend

Hans **Böckler**
Stiftung

Fakten für eine faire Arbeitswelt.

Familienfreundlichkeit im Betrieb –

Handlungshilfe für die betriebliche
Interessenvertretung.

Familienfreundlichkeit
Handlungshilfe
Interessen

Familienfreundlichkeit im Betrieb –

Handlungshilfe für die betriebliche
Interessenvertretung.

Herausgeber
**Bundesministerium für Familie,
Senioren, Frauen und Jugend**
11018 Berlin

Leitung
Hans-Böckler-Stiftung
Archiv Betriebliche Vereinbarungen
Dr. Manuela Maschke
Tel: 0211-7778-224
www.betriebsvereinbarung.de

Bearbeitung
Svenja Pfahl und Stefan Reuyß, Berlin

Inhalt

◀ Inhalt

◀ zurück

weiter ▶

Einleitung	4
I. Familienfreundlichkeit – worum geht's?	5
II. Der Prozess – von der Idee zur Maßnahme	15
III. Ein Ergebnis: die Betriebsvereinbarung	20
IV. Nicht vergessen!	38
V. Service und Information	40

Die Zahl der Veröffentlichungen zum Thema Familienfreundlichkeit ist mittlerweile ausgesprochen vielfältig. Gleichzeitig berichten betriebliche Akteure und Akteurinnen immer wieder von Schwierigkeiten bei der Umsetzung von der Theorie in die Praxis. Damit Familienfreundlichkeit für alle Beteiligten lohnend wird, ist ein familienfreundliches Bewusstsein im Betrieb und eine familienfreundliche Gestaltung der Personalpolitik notwendig. Umfragen haben gezeigt, dass Verantwortliche im Betrieb dem Thema aufgeschlossen gegenüberstehen. Aber noch viel zu selten münden Denken und Reden in konkrete Maßnahmen oder Vereinbarungen. Genau an dieser Stelle setzt die Broschüre an. Sie ist als Handlungshilfe zum Thema Vereinbarkeit für den betrieblichen Alltag konzipiert und soll allen Beteiligten praxisnah Hilfestellung leisten.

Dabei konzentriert sie sich auf zwei Schwerpunkte: Zum einen werden mögliche Handlungsfelder vorgestellt, zum anderen wird gezeigt, wie die Umsetzung familienfreundlicher Maßnahmen in der betrieblichen Praxis funktionieren kann. Es wird dokumentiert, wie entsprechende Betriebsvereinbarungen am Ende solcher Umsetzungen aussehen können.

Alle Vorhaben, Projekte und Vereinbarungen stammen aus der Praxis sowohl großer als auch kleiner und mittelständischer Unternehmen (KMU).

Doch zuvor wird in zusammenfassender Weise die aktuelle Lage von Beschäftigten mit Kindern oder Pflegeaufgaben in Deutschland nachgezeichnet. Auf der Basis einer Vielzahl von Studien werden die Vereinbarkeitsprobleme, aber auch die Wünsche und Anliegen der Beschäftigten aufgezeigt.

Haupthandlungsfelder für betriebliche Akteure sind meistens Zeitfragen, aber auch Themen wie Kinderbetreuung oder Unterstützung bei der Pflege von Angehörigen. Eine Vielzahl weiterer Unterstützungsleistungen kann zu einer gelungenen Vereinbarkeit beitragen.

Konkrete Beispiele aus Betrieben zeigen die Ausgangssituation, dann das weitere Vorgehen des Betriebsrates und die Ergebnisse. Im Anschluss daran werden bestehende betriebliche Vereinbarungen in Auszügen und anonymisiert vorgestellt.

Der Serviceteil mit Anregungen und Hinweisen zu Wettbewerben und Auditierungsprozessen, Beratungsangeboten, Hilfestellungen sowie Internetadressen und Literaturhinweisen rundet das Angebot ab.

I.

Familienfreundlichkeit – worum geht's?

[◀ Inhalt](#)[◀ zurück](#)[weiter ▶](#)

- **„Familienfreundlichkeit“** meint eine Gestaltung von Arbeits- und Lebensbedingungen, bei der familiäre Aufgaben berücksichtigt und die Vereinbarkeit von familiären Aufgaben und anderen Lebensbereichen und Tätigkeiten unterstützt wird. Ziel ist es, dass Menschen mit Familienaufgaben in ihren gesamten Lebensbezügen gegenüber anderen nicht benachteiligt werden und sich gleichermaßen entfalten können. Die Betroffenen sollen aktiv bei der Betreuung und Erziehung von Kindern ebenso wie bei der Pflege von Angehörigen unterstützt werden.
- **„Familienfreundlichkeit“** im Arbeitsleben meint insbesondere solche Vereinbarkeitsfragen, die Menschen mit familiären Aufgaben betreffen. Auch Ehrenämter, soziale und kulturelle Aktivitäten, persönliche Eigenzeiten oder soziale Beziehungen sind nicht immer leicht mit dem Beruf zu vereinbaren – die Betreuung von Kindern und/oder die Pflege von Angehörigen erfordern jedoch in besonderem Maße die Einhaltung regelmäßiger Termine oder die flexible Anpassung an die Bedürfnisse der Kinder oder der zu pflegenden Angehörigen. Manchmal auch beides zugleich. Betreuungs- und Pflegeaufgaben stellen besondere Anforderungen an die betroffenen Erwerbstätigen.
- **„Familienfreundlichkeit“** im Arbeitsleben soll beiden Geschlechtern zu Gute kommen. Eine Familienfreundlichkeit, die zugleich „geschlechtersensibel“ ist, setzt sich gleichermaßen für die Interessen und Belange von solchen Frauen und Männern ein, die familiäre Aufgaben mit dem Erwerbsleben vereinbaren wollen. Beide sollen im Beruf gleiche Chancen vorfinden und diese auch tatsächlich nutzen können, ohne dass dadurch die Übernahme von Betreuungs- oder Pflegeaufgaben behindert wird.
- **„Familienfreundlichkeit“** im Arbeitsleben soll Familien zu Gute kommen, unabhängig davon, wie diese aussehen. Am weitesten verbreitet ist die traditionelle Kernfamilie (Vater, Mutter und gemeinsame Kinder). Daneben gibt es aber auch allein erziehende Eltern, Familien mit unverheirateten Eltern, mit Stiefeltern oder Stiefkindern, oder gleichgeschlechtliche Elternpaare mit Kindern. Auch Pflegeleistungen werden nicht nur gegenüber den eigenen Eltern erbracht, sondern zum Teil auch gegenüber Schwiegereltern, Tanten/Onkel oder Geschwistern. Die Vereinbarkeit dieser Betreuungs-, Erziehungs- und Pflegeaufgaben mit dem Erwerbsleben, ist für alle Betroffenen ähnlich anspruchsvoll. Familienfreundlichkeit sollte sich daher weniger an formalen Strukturen der jeweiligen Familie orientieren, als vielmehr Menschen unterstützen, die im Alltagsleben familiäre Aufgaben übernehmen.

Menschen wollen ihre beruflichen Aufgaben und Verpflichtungen mit den vielfältigen Verantwortungen im familiären Bereich in Einklang bringen können. Auch jüngsten Untersuchungen zufolge hat sich die Attraktivität des Lebensbildes Familie bei jungen Leuten nicht vermindert.¹ Ganz im Gegenteil – der Wunsch nach Kindern und Familie ist eher gewachsen. Aber rund ein Drittel eines Jahrgangs bleibt kinderlos, bei höherer Qualifizierung steigt dieser Wert sogar auf über 40%.

In immer mehr Familienhaushalten sind beide Elternteile erwerbstätig. Wenn bessere Angebote für die Kinderbetreuung vorhanden sind, dann wirkt sich das unmittelbar positiv auf die Erwerbstätigkeit von Frauen mit kleinen Kindern aus.² Als eine Folge sind die Gesamtarbeitszeiten, die Eltern zusammenaddiert pro Woche leisten, seit Mitte der 80er Jahre in ganz Europa deutlich angestiegen.³ Dies hat weitreichende Folgen für die Gestaltung von Familienleben und für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Damit beide Eltern arbeiten und den Familien- und Berufsalltag managen können, ist eine stabile Vereinbarkeitslösung unverzichtbar. Es besteht ein starker Handlungsbedarf, die Arbeitsbedingungen in den Betrieben familienfreundlicher zu gestalten. Sowohl Staat als auch Unternehmen sind gefordert.

Fakten:

- Mit einem Anteil von 60% stellen Familien mit zwei erwerbstätigen Elternteilen in Deutschland inzwischen den Normalfall dar.⁴
- Die Erwerbsbeteiligung von Frauen ist in Deutschland kontinuierlich gestiegen, liegt aber im Vergleich zu anderen Ländern der EU nur auf mittlerem Niveau: 59% der Frauen zwischen 15 und 64 Jahren sind erwerbstätig, in den skandinavischen Ländern sind es über 70% (Eurostat 2004).
- Aktuell sind 61% der Mütter und 86% der Väter aktiv erwerbstätig.⁵
- In den Ländern, in denen Frauen (und Männer) bei der Vereinbarkeit von Beruf und Familie stärker unterstützt und das Erwerbssystem familienfreundlicher ist, fällt die Erwerbsbeteiligung der Frauen in der Regel höher aus.⁶

Mütter kehren nach der Geburt eines Kindes inzwischen häufiger und schneller wieder in den Beruf zurück. Dennoch sind es vor allem Frauen, die ihre Erwerbstätigkeit einschränken, wenn z. B. Betreuungsprobleme auftauchen. Für die meisten Frauen wechseln sich Vollzeit- und Teilzeitarbeitsphasen im Lebensverlauf ab. Im Gegensatz dazu gilt für Männer: Wenn aus Männern Väter werden beeinflusst dies ihre Erwerbssituation kaum.

Der Vergleich von tatsächlichen und der gewünschten Erwerbskonstellationen von Eltern in Deutschland zeigt deutlich, dass Frauen auf eigene Erwerbstätigkeit verzichten, aber nicht weil sie es so wünschen, sondern weil die Arbeits- und Lebensumstände dies erzwingen.

¹ Vgl. Maihofer, Andrea u. a. (2001): Wandel der Familie, Arbeitspapier 48, hrsg. von der Hans Böckler Stiftung

² Vgl. Büchel, Felix/ Spiess, Katharina (2002): Form der Kinderbetreuung und Arbeitsmarktverhalten von Müttern in West- und Ostdeutschland, hrsg. vom BMFSFJ, Berlin.

³ Vgl. OECD Policy Brief: „Clocking in and Clocking out: Recent Trends in Working Hours“, Oktober 2004

⁴ Vgl. Eurostat - Statistik kurz gefasst: „Frauen und Männer, die Arbeit und Familie vereinbaren“, September 2002. Hier sind Familien gemeint, in denen mindestens ein Kind unter 15 Jahren lebt.

⁵ Daten für Deutschland aus dem Mikrozensus 2003 (Statistisches Bundesamt 2004). Für die „aktive Erwerbstätigkeit“ werden nur diejenigen betrachtet die zum Zeitpunkt der Befragung tatsächlich erwerbstätig und nicht beurlaubt sind (d.h. ohne Mütter und Väter in Elternzeit).

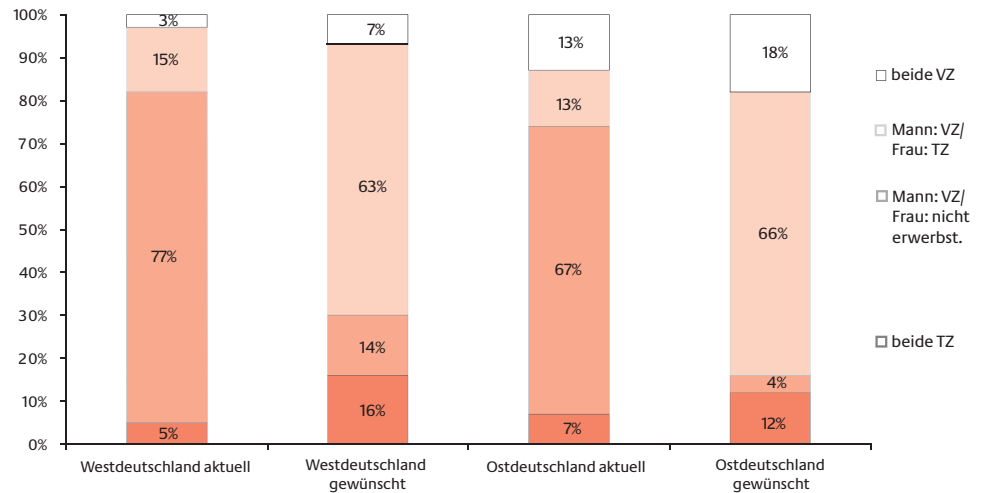
⁶ Vgl. OECD Employment Outlook 2001.

Fakten:

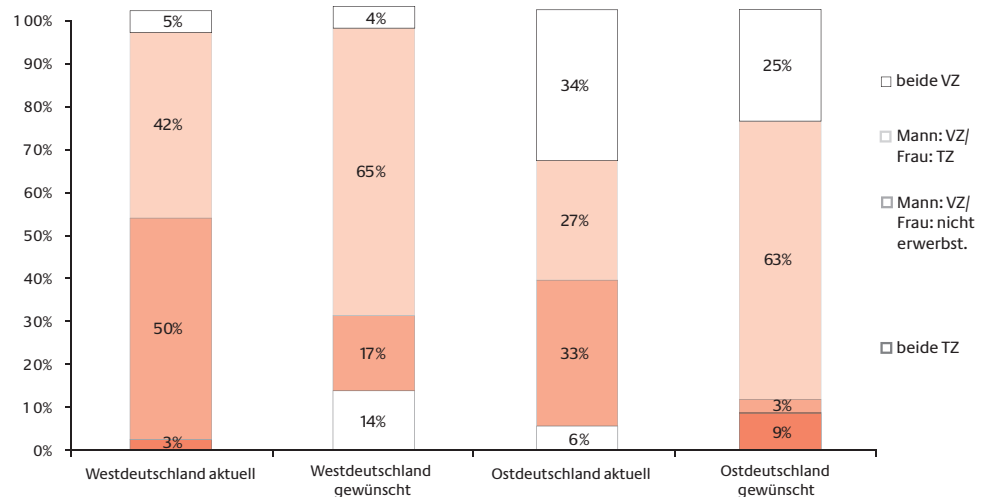
- 99% aller abhängig beschäftigten Männer in Westdeutschland haben ihr ganzes Erwerbsleben Vollzeit gearbeitet, unabhängig davon, ob sie Kinder haben oder nicht. Die Erwerbstätigkeit von Frauen dagegen hängt in hohem Maße von Kinderzahl und Alter ihres jüngsten Kindes ab. Nur 31% der abhängig Beschäftigten Frauen haben ihr Leben lang Vollzeit gearbeitet.⁷
- Teilzeitarbeit ist eine typisch weibliche Erwerbsform: 41% der erwerbstätigen Frauen, aber nur 6% der erwerbstätigen Männer arbeiten Teilzeit. 86% der Teilzeitbeschäftigten sind weiblich (Statistisches Bundesamt 2004).
- In drei von vier Familienhaushalten mit kleinen Kindern unter 3 Jahren arbeitet der Vater Vollzeit und die Mutter gar nicht – tatsächlich gewünscht wird diese Konstellation aber nur von 14% der Mütter (Westdeutschland) (vgl. Abbildung 1 + 2). Auch in Familienhaushalten mit Kindern zwischen 3 und 6 Jahren ist die Konstellation aus Vollzeit (Vater) und Nichterwerbstätigkeit (Mutter) dreimal häufiger gegeben als sie tatsächlich von den Müttern gewünscht wird (Westdeutschland). Zwei von drei Müttern mit Kindern unter 6 Jahren wünschen sich stattdessen eine Erwerbskonstellation, in der sie Teilzeit (mit relativ hoher Stundenzahl) arbeiten können.⁸

Abbildungen 1 und 2

Erwerbskombinationen von Eltern in Deutschland (in %) Kind < 3 Jahre



Erwerbskombinationen von Eltern in Deutschland (in %) Kind 3–6 Jahre Jahre



⁷ Vgl. „Bericht der Bundesregierung zur Berufs- und Einkommenssituation von Frauen und Männern“ (2002).

⁸ Vgl. Beckmann, Petra (2002): Zwischen Wunsch und Wirklichkeit, IAB Werkstattbericht Nr. 12/2002. Es wurden 3.000 Frauen befragt.

Gefragt wo sie den größten Handlungsbedarf im Betrieb sehen, wünschen sich erwerbstätige Väter und Mütter vor allem „familienfreundliche Arbeitszeiten“ (vgl. Abbildung 3).⁹ Besonders wichtig und besonders problematisch sind die Abstimmungen der Arbeitszeiten beider Partner.

Abbildung 3:



Anregungen, worauf sich Betriebs- und Personalräte bei ihren Bemühungen um mehr Familienfreundlichkeit im Betrieb konzentrieren können, gibt die Befragung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern mit Kinderbetreuungs- und Pflegeaufgaben der Hans-Böckler-Studie (2003). Dazu gibt es folgende Broschüre: „Erwartungen an einen familienfreundlichen Betrieb“, hrsg. vom Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, April 2004, Berlin. Zu bestellen über die Broschürenstelle des Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend: broschuerenstelle@bmfsfj.bund.de

Kritik an der Familienfreundlichkeit der Arbeitszeiten kommt verstärkt von Beschäftigten mit familiären Aufgaben, die

- lange arbeiten müssen, und/oder
- die zu ungünstigen Zeiten bzw. mit geringer Planbarkeit arbeiten müssen und/oder
- bei denen die familiären Belange bei der Arbeitszeitfestlegung nicht (ausreichend) berücksichtigt werden.

⁹ In der repräsentativen Befragung im Auftrag des Bundesfamilienministeriums (BMFSFJ) und des DGB hat die Hans-Böckler-Stiftung Ende 2003 insgesamt 2.000 Arbeitnehmer/innen mit Kindern und/oder regelmäßigen Pflegeaufgaben befragt. Die Ergebnisse dieser Untersuchung wurden 2004 in einer Broschüre des BMFSFJ veröffentlicht: „Erwartungen an einen familienfreundlichen Betrieb“.

Insbesondere lange und/oder sozial ungünstige Arbeitszeiten machen es erwerbstätigen Eltern schwierig, Familie und Erwerbstätigkeit gut zu vereinbaren. Solche Arbeitszeiten wirken zudem der Gleichstellung von Frauen und Männern entgegen, etwa wenn Mütter dadurch gezwungen sind, ihre Erwerbstätigkeit auf Teilzeit zu reduzieren oder ganz zu unterbrechen, oder wenn Väter an der alltäglichen Erziehung und Betreuung ihrer Kinder nicht teilhaben können.

Fakten:

- Männer mit familiären Aufgaben arbeiten mit durchschnittlich 44 Stunden/Woche deutlich länger als Frauen mit rund 30 Stunden/Woche. Insgesamt arbeiten 82% der Männer mit Kinderbetreuungs- und/oder Pflegeaufgaben mehr als 40 Stunden pro Woche.
- Gerade die Vollzeitbeschäftigten klagen verstärkt über eine ungünstige Vereinbarkeit ihrer langen Arbeitszeiten mit den Familienaufgaben oder über eine unzureichende Berücksichtigung ihrer familiären Belange bei der Arbeitszeitfestlegung im Betrieb.
- Nur ein Fünftel der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mit Kinderbetreuungs- oder Pflegeaufgaben ist mit der eigenen Arbeitszeitdauer zufrieden. Vor allem die Väter wünschen sich kürzere Arbeitszeiten: drei Viertel der Männer und gut die Hälfte der Frauen möchte die tatsächlichen Arbeitszeiten verkürzen.¹⁰

Zu den flexiblen Arbeitszeitformen gehören zum Beispiel Gleitzeitarbeit oder Arbeitszeitkonten. Es besteht die Chance, die Lage und Verteilung der eigenen Arbeitszeit an außerberufliche Anforderungen anzupassen. Wesentlich ist dabei die Frage, bei wem die Entscheidungsbefugnisse über die Arbeitszeitkonten liegen und wie im konkreten Fall verfahren wird, wenn individuelle und betriebliche Bedarfe nicht übereinstimmen. Andere flexible Arbeitszeitformen, wie Schichtarbeit oder Wochenendarbeit, sind für viele Beschäftigte mit familiären Aufgaben hinsichtlich ihrer Lage schlecht mit den üblichen Sozialzeiten vereinbar. Oder sie führen, wie bei Arbeit auf Abruf oder kurzfristigen Überstunden, zu einer geringen Planbarkeit von Arbeitszeit und arbeitsfreier Zeit. Die vielfältigen und möglicherweise widersprüchlichen Auswirkungen flexibler Arbeitszeiten im Betrieb müssen von der betrieblichen Interessenvertretung daher jeweils im speziellen betrieblichen Kontext betrachtet werden.

Fakten:

- Beschäftigte mit Kinderbetreuungs- und Pflegeaufgaben bewerten die zeitliche Vereinbarkeit von Arbeitszeiten und familiären Zeiten dann besonders häufig als „schlecht“, wenn sie zu unvorhergesehenen Zeiten, am Sonntag und/oder auf Abruf arbeiten müssen.
- Immerhin ein Drittel der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mit Betreuungs- und/oder Pflegeaufgaben hält die Arbeitsbedingungen im Betrieb bisher nicht für familienfreundlich. Ein Viertel der befragten Eltern nimmt im Betrieb eine ungünstige Einstellung gegenüber Beschäftigten mit Kindern wahr und ein Sechstel hat den Eindruck, dass Beschäftigte mit Kindern im Betrieb als weniger leistungsfähig betrachtet werden.¹¹

¹⁰ Alle drei Ergebnisse stammen aus der Studie der Hans-Böckler-Stiftung „Erwartungen an einen familienfreundlichen Betrieb“ (2003). Vgl. die gleichnamige Broschüre des BMFSFJ (2004).

¹¹ Beide Ergebnisse stammen aus der Studie der Hans-Böckler-Stiftung „Erwartungen an einen familienfreundlichen Betrieb“ (2004). Vgl. die gleichnamige Broschüre des BMFSFJ (2004).

Erwerbstätige Eltern kombinieren mit viel Organisationsgeschick eigene Betreuung, institutionelle Kinderbetreuungsangebote und Unterstützungsleistungen von anderen. Ein ausreichendes und zeitlich gut passendes Betreuungsangebot durch Krippen, Kindergärten, Horte und Ganztagschulen ist ein unverzichtbarer Baustein für eine stabile Vereinbarkeit. Die institutionellen Betreuungsangebote für Kinder zwischen 0 und 12 Jahren sind in Deutschland bisher allerdings weder in bedarfsgerechtem Umfang vorhanden, noch sind die angebotenen Betreuungszeiten für erwerbstätige Eltern ausreichend.

Fakten:

- In Westdeutschland besuchen gegenwärtig nur 4% der Kinder bis 3 Jahre eine Krippe, in Ostdeutschland immerhin 12%.
- Aufgrund des seit 1996 bestehenden Rechtsanspruchs auf einen Kindergartenplatz besuchen aktuell 77% der Kinder zwischen 3 und 6 Jahren in Westdeutschland und 85% der Kinder in Ostdeutschland einen Kindergarten.
- Der Rechtsanspruch auf einen Kindergartenplatz bezieht sich auf eine Halbtagsbetreuung, d.h. oft nur auf vier Stunden pro Tag.
- In Westdeutschland besuchen 17% aller Kindergartenkinder einen Ganztagskindergarten, in Ostdeutschland sind es 71%.
- In Westdeutschland besuchen nur 3% einen Hort, in Ostdeutschland 16%.
- Für Eltern mit Kindern im Grundschulalter ergeben sich Problemsituationen vor allem aus dem mangelnden Angebot an Über-Mittag-Betreuung mit Mittagessen sowie aus fehlender Ganztags- oder Ferienbetreuung.¹²
- Nur 1% der Kitas hat am Samstag geöffnet, nur 5% haben nach 18 Uhr geöffnet und nur 40% bieten während der Schulferien eine durchgehende Betreuung an.¹³

Eltern vermissen vor allem stärker ausgedehnte Öffnungszeiten und flexiblere, auf ihre individuellen Bedürfnisse abgestimmte Betreuungsangebote. Ungewöhnlichere Arbeitszeiten, etwa am Abend oder in der Nacht, am Samstag oder in den sehr frühen Morgenstunden werden nicht abgedeckt. Drei Viertel der westdeutschen und gut die Hälfte der ostdeutschen Mütter halten daher flexiblere Öffnungszeiten der Bildungs- und Betreuungseinrichtungen für Kinder für wichtig oder sehr wichtig.¹⁴

Betriebliche Einrichtungen zur Kinderbetreuung sind selten. Nach aktuellen Umfragen sind aber fast alle Eltern der Meinung, dass sich auch die Betriebe an der Organisation der Kinderbetreuung beteiligen sollten. In Deutschland, wie auch in anderen europäischen Ländern, finden sich solche betrieblichen Maßnahmen umso häufiger, je größer der Betrieb, je höher der Qualifikationsgrad der dort Beschäftigten und je höher Frauenanteil unter den Beschäftigten ist.¹⁵

¹² Alle sechs Punkte sind Ergebnis der Untersuchungen von Spieß, Katharina/ Büchel, Felix/ Frick, Joachim (2002) sowie Büchel, Felix/ Spieß, Katharina (2002).

¹³ Ergebnis aus dem Kita-Check des DIHK (2005), an dem sich 1.700 Kitas aus Deutschland beteiligt haben.

¹⁴ Vgl. Esch, Karin/ Stöbe-Blossey, Sybille (2002): Kinderbetreuung: Ganztags für alle? Differenzierte Arbeitszeiten erfordern flexible Angebote, IAT Report 2002–09, Gelsenkirchen.

¹⁵ Vgl. OECD Employment Outlook 2001 sowie Beblo, Miriam/ Wolf, Elke (2004).

Fakten:

- Nur 6% der Beschäftigten mit Kindern (bis 8 Jahre) können in ihren jeweiligen Betrieben auf betrieblich organisierte Kinderbetreuungseinrichtungen zurückgreifen. Für 94% der Eltern stehen keine betrieblichen Angebote zur Verfügung.
- Unter den Eltern, die bisher keine betriebliche Kinderbetreuungseinrichtung vorfinden, könnte sich gut die Hälfte (56%) vorstellen, das eigene Kind in einer betrieblichen Einrichtung betreuen zu lassen.¹⁶
- 90% der Eltern wünschen sich, dass sich auch Arbeitgeber und Unternehmen für eine gute Kinderbetreuung engagieren.¹⁷
- 83% der erwerbstätigen Eltern wünschen sich, dass der Betrieb eine Notfallbetreuung für die Kinder seiner Beschäftigten unterstützt/organisiert.¹⁸

Elternzeit

Meistens sind es die Mütter, die Elternzeit tatsächlich nutzen. Für Väter ist dies immer noch ziemlich exotisch. Seit der Neureglung zur Elternzeit ist die Inanspruchnahme der Elternzeit durch Väter jedoch leicht gestiegen. Neuere Untersuchungen gehen zudem davon aus, dass bis zu 20 Prozent der Väter an einer Inanspruchnahme der Elternzeit interessiert sind. Viele Männer fürchten aber das Unverständnis von Kolleginnen und Kollegen und nicht zuletzt negative Auswirkungen auf ihr berufliches Fortkommen. Aber auch die bestehenden Einkommensunterschiede zwischen den Geschlechtern spielen eine wichtige Rolle für die Entscheidung, wer von beiden in Elternzeit geht: Männer haben im Durchschnitt ein um 25% höheres Jahresbruttoeinkommen als Frauen (Vergleich für Vollzeitbeschäftigte).

Info: Elternzeit

Seit dem 1. Januar 2001 können Eltern im Rahmen der rechtlichen Neufassung des Erziehungsgeldgesetzes die neu ausgestaltete dreijährige „Elternzeit“ nun auch ganz oder teilweise gemeinsam (d.h. gleichzeitig) nutzen. Das dritte Jahr der Elternzeit kann nach Absprache mit dem Arbeitgeber sogar bis zum achten Lebensjahr des Kindes in Anspruch genommen werden und damit z. B. die Einschulungsphase des Kindes erleichtern. In Betrieben mit mehr als 15 Beschäftigten haben beide Eltern während der Elternzeit einen Rechtsanspruch auf Teilzeitarbeit mit einer Arbeitszeitdauer von jeweils 15 bis 30 Stunden wöchentlich, wenn das Arbeitsverhältnis mit dem Betrieb oder Unternehmen ununterbrochen länger als 6 Monate besteht.

Während der Elternzeit erhalten Sie Erziehungsgeld. Beanspruchen Sie nur ein Jahr Elternzeit, erhalten Sie bis zu 450,- € monatlich (Budgetierung). Andernfalls erhalten Sie für zwei Jahre bis zu 300,- € monatlich. Die Höhe des Erziehungsgeldes ist einkommensabhängig.

¹⁶ Beide Punkte sind Ergebnis der Studie der Hans-Böckler-Stiftung (2003). Vgl. Broschüre des BMFSFJ (2004): „Erwartungen an einen familienfreundlichen Betrieb“.

¹⁷ Ergebnis einer repräsentativen Befragung von Müttern und Vätern mit Kindern bis 10 Jahre durch Forsa (2005).

¹⁸ Ergebnis der Studie der Hans-Böckler-Stiftung (2003). Vgl. Broschüre des BMFSFJ (2004): „Erwartungen an einen familienfreundlichen Betrieb“.

Immer mehr Beschäftigte nutzen die Möglichkeit, Elternzeit und Teilzeitarbeit bis 30 Stunden in der Woche zu kombinieren.

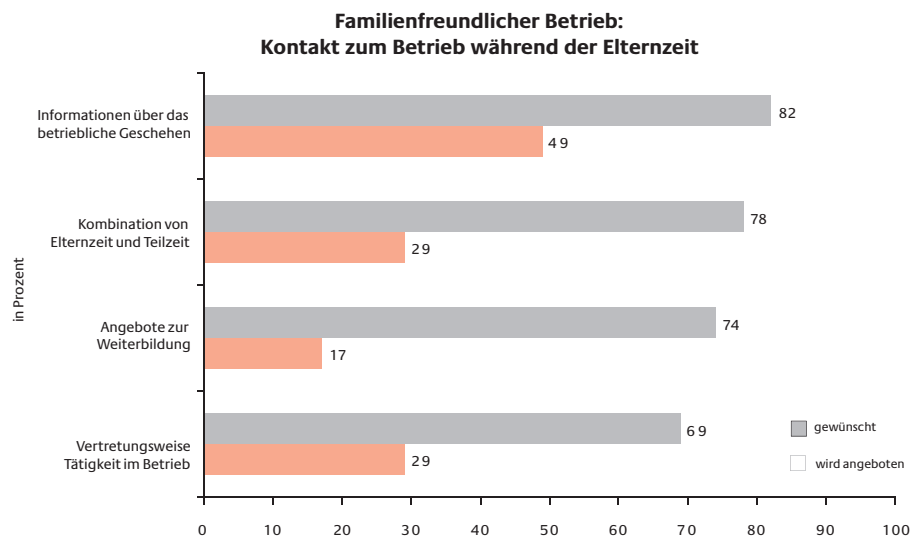
Dort wo sich die betrieblichen Interessenvertretungen für (befristete) Teilzeitangebote, bedarfsgerechte Kinderbetreuung und für Wiedereinstiegs-Programme für Elternzeit-Nutzerinnen und Nutzer einsetzen, erleichtern sie ganz konkret die Vereinbarkeitssituation.

Fakten:

- 5% der Nutzerinnen und Nutzer von Elternzeit sind Väter (BMFSFJ 2004). 9% aller männlichen Arbeitnehmer mit Kinderbetreuungs- oder Pflegeaufgaben haben bereits Elternzeit genommen oder nutzen sie gegenwärtig.¹⁹
- In den 90er Jahren nahmen drei von vier Müttern nach der Geburt ihres ersten Kindes die Elternzeit (damals noch: „Erziehungsurlaub“) in Anspruch.²⁰
- Heute nutzen 85% der anspruchsberechtigten Haushalte die Elternzeit.²¹
- Von den Müttern, die in den 90er Jahren Elternzeit genutzt haben, kehrten in Westdeutschland 53% und in Ostdeutschland 70% unmittelbar im Anschluss in ihren alten Betrieb zurück.
- In 32% der Familien, in denen Elternzeit genommen wird, bleibt die Mutter währenddessen teilzeiterwerbstätig. In 5% der Familien bleiben Vater und Mutter – die gleichzeitig beide in der Elternzeit sind – währenddessen auch beide teilzeiterwerbstätig.²²
- Im Durchschnitt haben west- und ostdeutsche Mütter den Erziehungsurlaub in den 90er Jahren für knapp 2 Jahre in Anspruch genommen.

Die meisten Eltern, die sich in Elternzeit befinden, haben ein ausgeprägtes Interesse daran, auch während dieser Zeit engen Kontakt zum Betrieb zu halten (vgl. Abbildung 4). Eine wunschgerechte Ausgestaltung der Elternzeit auf der Betriebsebene ist daher ein sinnvolles Gestaltungsfeld für die betriebliche Interessenvertretung.

Abbildung 4:



¹⁹ Ergebnisse der Studie der Hans-Böckler-Stiftung (2003). Vgl. Broschüre des BMFSFJ (2004): „Erwartungen an einen familienfreundlichen Betrieb“.

²⁰ Auswertungen des IAB Nürnberg. Vgl. Beckmann, Petra/ Kurtz, Beate (2001): Die Betreuung der Kinder ist der Schlüssel, in: IAB Kurzbericht 10/2001.

²¹ Bericht über die Elternzeit (BMFSFJ 2004).

²² Bericht über die Elternzeit (BMFSFJ 2004).

Praxisnahe Beispiele für die betriebliche Interessenvertretung, wie sich Elternzeit sowie Wiedereinstieg in den Beruf nach der Elternzeit auf betrieblicher Ebene regeln lassen finden sich im: Handbuch „ChancenGleich“, von Dorothee Beck und Anne Graef, Bund Verlag, 2003

◀ Inhalt

◀ zurück

weiter ▶

Gestaltungsaufgabe für die betriebliche Interessenvertretung

Der Gesetzgeber hat bei der Novellierung des Betriebsverfassungsgesetzes (2001) die Themen Gleichstellung der Geschlechter und Vereinbarkeit von Familie und Erwerbsleben als zwei voneinander getrennte Aufgaben für Betriebsräte benannt (§80 BetrVG). Auch im Bundespersonalvertretungsgesetz wird die Gleichstellung der Geschlechter als Aufgabe der Personalräte genannt (§68 BPersVG). Beide Aufgaben berühren sich inhaltlich: Immer dann, wenn Gleichstellungsmaßnahmen zugleich die Balance zwischen Familie und Erwerbsleben unterstützen, ist dies auch ein Beitrag zu familienfreundlichen Arbeits- und Lebensbedingungen.

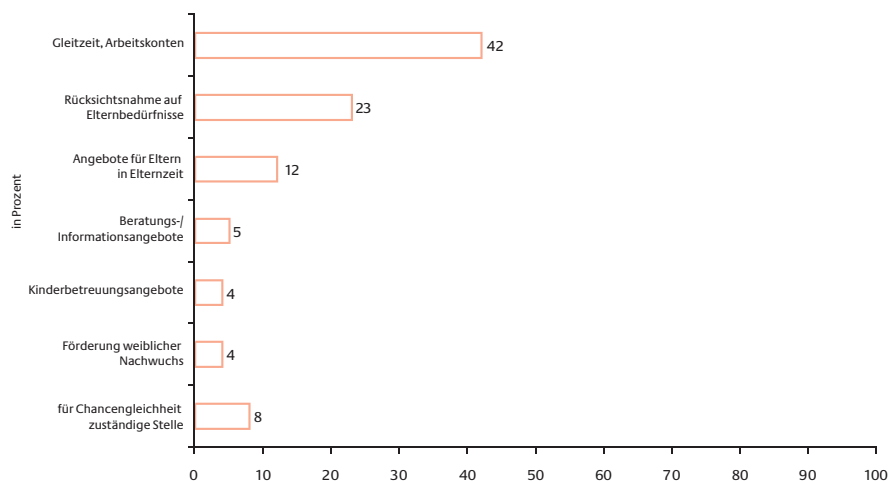
Aus Sicht der betrieblichen Interessenvertretungen stellt die Vereinbarkeit von Familie und Beruf ein wichtiges Feld der Tarifpartner dar. Neben tarifpolitischen Regelungen kann gerade auch die betriebliche Ebene einen großen Beitrag zur Steigerung der Familienfreundlichkeit leisten.

Betriebs- und Personalräte, die das Thema Familienfreundlichkeit im Betrieb aufgreifen wollen, können sich z. B. an vier Schwerpunkten familienfreundlicher Maßnahmen orientieren, wie sie von der OECD unterschieden werden:

- Angebote zur kurz- und längerfristigen Erwerbsunterbrechung/Freistellung (inkl. Elternzeit, Vaterschaftszeiten, Sabbaticals, Pflegefreistellungen, Freistellung wegen Erkrankungen des Kindes)
- Anpassung der Arbeitsorganisation (inkl. Arbeitszeitreduzierung, Teilzeitarbeit, bedarfsgerechte Arbeitszeitflexibilisierung, Telearbeit)
- Unterstützung bei der Kinderbetreuung
- Informations- und Weiterbildungsangebote

Abbildung 5:

Maßnahmen der Vereinbarkeit von Beruf und Familie sowie zur Förderung der Chancengleichheit in deutschen Betrieben (2002) (in %)



In der betrieblichen Praxis zielen die Maßnahmen für Familienfreundlichkeit bislang häufig auf Erweiterung des gesetzlichen Mutterschutzes, auf die Möglichkeit der vorübergehenden Freistellung für Eltern (z. B. Erziehungszeit) oder die tageweise Freistellung bei Erkrankung des Kindes. Das Engagement der Betriebe für verbesserte Kinderbetreuungsangebote ist in allen OECD Staaten – auch in Deutschland – noch recht schwach ausgeprägt.²³ Konkrete Maßnahmen zur Familienfreundlichkeit oder Gleichstellung sind bisher nur in wenigen Betrieben verbreitet (vgl. Abbildung 5).²⁴

Die Verbreitung von familienfreundlichen Maßnahmen sowie das Vorhandensein von Betriebsvereinbarungen zu den Themen Chancengleichheit oder Familienfreundlichkeit auf der betrieblichen Ebene steigt mit Größe des Betriebes, dem Qualifikationsgrad der Beschäftigten sowie dem Anteil an weiblichen Beschäftigten.²⁵ Maßnahmen finden sich zudem häufiger in Betrieben mit betrieblicher Interessenvertretung und meist ging die Initiative von Betriebsräten aus.

Fakten:

- 54% der Betriebsräte in West- und 48% der Betriebsräte in Ostdeutschland sehen einen (weitergehenden) Bedarf nach tarifpolitischer Regulierung zu Fragen der Vereinbarkeit von Familie und Beruf (WSI 2002)
- Nur in 8% der deutschen Betriebe wurde bisher eine Vereinbarung zur „Vereinbarkeit von Familie und Beruf“ abgeschlossen.
- Die Häufigkeit von Betriebsvereinbarungen zu diesem Thema steigt mit der Betriebsgröße. Am häufigsten sind sie in Großbetrieben mit mehr als 1000 Beschäftigten anzutreffen (20%).
- Freiwillige Initiativen zur Chancengleichheit oder Familienfreundlichkeit finden sich in 9% der Betriebe mit betrieblicher Interessenvertretung, aber nur in 5% der Betriebe ohne Interessenvertretung.²⁶
- Betriebliche Vereinbarungen zur Chancengleichheit oder Familienfreundlichkeit finden sich in 12% der Betriebe mit Interessenvertretung, aber nur in 2% der Betriebe ohne Interessenvertretung.
- In Betrieben mit einem Betriebsrat sind familien- oder frauenfreundliche Maßnahmen um 11% wahrscheinlicher als in anderen Betrieben. Kinderbetreuungsangebote sind in Betrieben mit Betriebsrat um 4% wahrscheinlicher als in Betrieben ohne Betriebsrat.²⁷

²³ Vgl. OECD Employment Outlook 2001

²⁴ Diese Ergebnisse beruhen auf dem repräsentativen IAB-Betriebspanel 2002. Berücksichtigt wurden 10.515 deutsche Betriebe mit mindestens 10 Beschäftigten. Vgl. Beblo, Miriam/ Wolf, Elke (2004): Chancengleichheit und Vereinbarkeit von Familie und Beruf – Faktoren des betrieblichen Engagements, in: WSI-Mitteilungen, Heft 10/2004.

²⁵ Vgl. Beblo, Miriam/ Wolf, Elke (2004) sowie OECD Employment Outlook 2001.

²⁶ Diese fünf Punkte sind Ergebnis der WSI-Betriebsrätebefragung 2003. Vgl. Klenner, Christina (2004): Gender – Ein Fremdwort für Betriebsräte?, in: WSI-Mitteilungen Heft 05/2004.

²⁷ Dies ist Ergebnis des IAB-Betriebspanel. Berücksichtigt wurden nur Betriebe mit mind. 10 Beschäftigten. Vgl. Beblo, Miriam/ Wolf, Elke (2004): Chancengleichheit und Vereinbarkeit von Familie und Beruf – Faktoren des betrieblichen Engagements, in: WSI-Mitteilungen, Heft 10/2004.

II.

Der Prozess – von der Idee zur Maßnahme

[◀ Inhalt](#)[◀ zurück](#)[weiter ▶](#)

Große Unternehmen tun sich in der Umsetzung familienfreundlicher Maßnahmen leichter, da sie über entsprechende Strukturen, speziell ausgebildetes Personal und das nötige Know-how verfügen. In vielen kleinen und mittelständischen Unternehmen (KMU) ist zwar der gute Wille vorhanden, aber die notwendigen Ressourcen für entsprechende familienfreundliche Maßnahmen fehlen häufig.

Die hier dargestellten betrieblichen Fallbeispiele zeigen: Um Beschäftigte in extremen Belastungsphasen unkompliziert zu unterstützen oder die Arbeitszeiten an die Öffnungszeiten einzelner Kinderbetreuungsstätten anzupassen, bedarf es oft nur Kreativität ein wenig guten Willen und in vielen Fällen externe Unterstützung.

Betrieb 1:

Ein mittelständisches Metallunternehmen im ländlichen Raum in Nordrhein Westfalen mit rund 300 Beschäftigten, ca. 15% Frauen und 85% Männer. Der Betrieb verkauft weltweit.

Betriebsrat und Unternehmensleitung stehen dem Thema Vereinbarkeit von Beruf und Familie aufgeschlossen gegenüber.

Unter Anleitung von externen Beraterinnen und Berater kam relativ schnell eine schriftliche Vereinbarung zu Stande. Darin bekunden Betriebsrat und Unternehmensleitung ihr Interesse und ihre Bereitschaft, gemeinsam an der Umsetzung konkreter familienfördernder Maßnahmen zu arbeiten.

Wie die externen Beraterinnen und Berater in einem ersten Gespräch mit dem Betriebsrat und anschließend mit der Unternehmensleitung feststellten, existierten bereits eine Vielzahl, auch auf die Bedürfnisse von Beschäftigten mit Kindern abgestimmter, flexibler Arbeitszeitmodelle, so dass auf diesem Feld kein dringender Handlungsbedarf bestand.

Darüber hinaus gab es bereits einen „Mitarbeiterservice“: Beratungen zu Gesundheits- sowie Rentenfragen und zu steuerrechtlichen Aspekten, die alle Beschäftigten während der Arbeitszeit in Anspruch nehmen können.

Betriebsrat, Unternehmensleitung und Beraterinnen und Berater kamen zur Überlegung, diesen Service auszubauen und weitere Leistungspakete daran anzudocken.

Unklar war zunächst aber, um welche Bausteine dieser Service ergänzt werden soll. Im gemeinsamen Dialog wurden mögliche Dienstleistungen rund um die Themen Pflege und Vereinbarkeit aufgelistet und als Fragebogen den Beschäftigten vorgestellt. Die Auswertung der Fragebögen ergab, dass die meisten Beschäftigten im Alltag mit den Kinderbetreuungsmöglichkeiten und der Situation im Rahmen der Pflege von Angehö-

rigen durchaus zufrieden waren. Probleme tauchten eher in besonderen Situationen der Pflege und Kinderbetreuung auf. Speziell waren dies Schulferien, längere Schließzeiten der Kindergärten, individuelle Notfälle und Urlaubszeiten. Zudem formulierten die Beschäftigten den Wunsch nach einer Unterstützung bei Pflege von Angehörigen zum Beispiel im Bereich der hauswirtschaftlichen Dienste.

In einem gemeinsamen Prozess wurde die Idee einer Info-Datenbank entwickelt. Sortiert nach Wohngebieten der Beschäftigten wurden sämtliche Adressen und notwendigen Informationen von regionalen Anbietern und kommunalen Institutionen zu den Themen Kinderbetreuung, Pflege von Angehörigen und hauswirtschaftliche Dienstleistungen gesammelt. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erhalten diese Informationen als CD-Rom und in gedruckter Form. Diese Material- und Adressenbox – der neue „Mitarbeiterservice“ – wird regelmäßig von einem dazu ernannten Beschäftigten aus dem Betriebsrat gepflegt und aktualisiert.

In einem nächsten Schritt wurde der überarbeitete Mitarbeiterservice auf den Abteilungsversammlungen per Bewertungsbögen von den Beschäftigten beurteilt. Dabei ergab sich eine hohe Zufriedenheit mit der erneuerten Version.

Als ein weiteres Resultat aus diesem Diskussionsprozess wurden so genannte Anbahnungsgespräche ins Leben gerufen. Zu diesen, zweimal pro Jahr stattfindenden Terminen beraten Vertreterinnen und Vertreter der Kommune die Beschäftigten im Betrieb zu Fragen von Betreuung und Pflege von Angehörigen. Diese Veranstaltungen werden von der Unternehmensleitung als Weiterbildung anerkannt.

Betriebsrat und Unternehmensleitung werden sich nun um eine Zertifizierung als familienfreundlicher Betrieb bewerben.

Betrieb 2:

Ein Betrieb mit rund 300 Beschäftigten, der Frauenanteil beträgt rund 20%. Das Unternehmen hat seinen Sitz im Osten Deutschlands und stellt im Zwei- und Dreischichtbetrieb Getränke her. Die wirtschaftliche Lage des Unternehmens ist relativ stabil. Das Verhältnis zwischen Unternehmensleitung und Betriebsrat ist nicht völlig konfliktfrei, dennoch herrscht eine „Kultur der produktiven Auseinandersetzung“.

Ausgangspunkt für das Engagement des Betriebsrats waren Berichte der Beschäftigten über Probleme der Vereinbarkeit von Beruf und Familie aufgrund des Schichtbetriebes. Ein erstes Gespräch mit externen Beraterinnen und Berater bestätigte dem Betriebsrat, sich dem Themenfeld intensiver zu widmen. Auf einem zweiten Treffen der Beraterinnen und Berater, diesmal mit Personalleitung, Werkleitung und einer Verwaltungsangestellten konnte Einigkeit zwischen den Betriebsparteien darüber erzielt werden, dass Dauer und insbesondere Lage der Arbeitszeiten zu Problemen führen. Deutlich wurde aber auch, dass die Notwendigkeit der Schichtarbeit an sich nicht in Frage gestellt würde und dass eine den speziellen Bedürfnissen des Betriebs angepasste Lösung gefunden werden muss. Danach konnte der Abschluss einer schriftlichen Vereinbarung zwischen allen drei Parteien (Betriebsrat, Unternehmensleitung und Beraterinnen und Berater) erfolgen.

Eine betriebliche Steuerungsgruppe mit Vertreterinnen und Vertreter aller Betriebsparteien war in Kooperation mit den externen Beraterinnen und Berater für den weiteren Prozessverlauf verantwortlich.

Als erste zentrale Maßnahme wurden zwei Workshops durchgeführt – einer für die Führungskräfte und ein weiterer für die Mitarbeitenden.

In diesen jeweils eintägigen Veranstaltungen wurden die Teilnehmenden für die Situation der Beschäftigten mit Kindern oder Pflegeaufgaben sensibilisiert. Die Wünsche der Teilnehmenden wurden erhoben und die wichtigsten Themen konkretisiert. Am Ende entstand ein differenziertes Bild über die bestehende Vereinbarkeitsproblematik sowie eine Vielzahl unterschiedlicher Lösungsansätze.

Die betriebliche Steuerungsgruppe diskutierte die Ideen aus den Workshops weiter und entwickelte konkrete Lösungsvorschläge.

Als Ergebnisse konnten festgehalten und umgesetzt werden:

- Führungskräfte sollen die Wünsche der Beschäftigte stärker berücksichtigen. Sie werden intensiver für das Thema Familienfreundlichkeit und Vereinbarkeit sensibilisiert und geschult.
- Im Bedarfsfall finden auf Abteilungsebene Gespräche zwischen Betriebsrat, Führungskräften und Mitarbeitenden statt
- Individuelle Absprachen unter den Beschäftigten über Tausch einzelner Schichten u. ä. sollen erleichtert werden

Zu diesen Punkten werden zur Zeit Absprachen getroffen, die abschließend in eine gemeinsame Betriebsvereinbarung münden sollen.

Quasi gleich nach Abschluss des hier nur kurz skizzierten Prozesses sind die ersten Anfragen der Beschäftigten nach Schichttausch oder einmaligen Arbeitszeitanpassungen positiv beschieden worden und das Thema Familienfreundlichkeit hat sich offensichtlich auf der betrieblichen Tagesordnung stärker etabliert. Die umfassende Betriebsvereinbarung befindet sich derzeit in der Abstimmung zwischen Betriebsrat und Unternehmensleitung.

Betrieb 3:

Ein Warenhaus mit etwas mehr als 200 Beschäftigten in einer mittelgroßen Stadt in Westdeutschland. Der Anteil der weiblichen Beschäftigten ist der Branche entsprechend hoch, ebenso die Quote der Teilzeitbeschäftigten. Der Betriebsrat beschloss daher, die Vereinbarkeitssituation der Beschäftigte verbessern zu wollen.

Am Anfang stand die Idee, familienfreundliche Maßnahmen einzuführen, jedoch existierten noch keine konkreten Vorstellungen über das Was und Wie. Eine Besonderheit war ein schon bestehendes Netzwerk von Betriebsräten aus verschiedenen Handelshäusern der Innenstadt, das bisher jedoch nur mit geringem Erfolg funktionierte. Mit Hilfe externer Beraterinnen und Berater entstand die Idee eines Mitarbeiterservices zum Thema Vereinbarkeit unter Einbindung aller Betriebsräte des Netzwerkes. Derzeit läuft eine Beschäftigtenbefragung, um die Bedarfe und die gewünschten Angebote der Beschäftigten zu erheben. Zusätzlich bemüht man sich, alle Betriebsräte des Netzwerkes in die Diskussion einzubinden. Ziel ist es, nach einer vollständigen Bestandsaufnahme sämtlicher vereinbarkeitsfördernder Maßnahmen, ein gemeinsames Leistungsangebot der verschiedenen Handelshäuser zur Familienfreundlichkeit anzubieten. Dabei sollen die Leistungen des einen Hauses soweit wie möglich den Beschäftigten der anderen Häuser zur Verfügung stehen.

Auch wenn dieser Prozess noch nicht abgeschlossen ist, so zeigt das Beispiel eine weitere Möglichkeit, wie vereinbarkeitsfördernde Potenziale auf betrieblicher Ebene ohne großen Mehraufwand freigesetzt werden können: über einen Verbund mehrerer Betriebe und Institutionen an einem Ort. Eine Idee, die derzeit im Rahmen der „Lokalen Bündnisse für Familie“ in vielen anderen deutschen Kommunen auf unterschiedliche Art und Weise umgesetzt wird.

Betrieb 4:

Ein Süßwarenhersteller im Osten Deutschlands, mit rund 280 Beschäftigten. Der Betrieb arbeitet in einem Zwei- und Dreischichtmodell, 80% der Belegschaft sind Frauen. Es gibt starke saisonale Auftragschwankungen, die eine enorm hohe Flexibilität in der Produktion erfordern. Diese Schwankungen ermöglichen den Beschäftigten nur eine sehr begrenzte Arbeitszeitplanung. In Hochphasen der Produktion ist zudem immer wieder Samstags- und Mehrarbeit gefragt.

Es kam in Einzelfällen immer wieder zu Konflikten zwischen Unternehmensleitung und den Beschäftigten bzw. dem Betriebsrat. Die Unternehmensleitung wollte sich zunächst nur sehr zögerlich dem Thema Familienfreundlichkeit widmen. Mit Unterstützung von einigen engagierten Führungskräften kam es dann aber doch zum Abschluss einer schriftlichen Willensbekundung.

Daraufhin wurden mehrere zwei- bis dreistündige Workshops unter Anleitung der externen Beraterinnen und Berater durchgeführt. Die Veranstaltungen fanden separat für Führungskräfte und Beschäftigte statt und dienten dazu, die Problemlage intensiver zu erkunden sowie erste Handlungsansätze zu diskutieren. Am Ende stand ein gemeinsam von Betriebsrat und Unternehmensleitung erarbeiteter Katalog verschiedener verbindlicher Vorhaben. Von besonderer Bedeutung sind dabei folgende Maßnahmen:

- Eine Befragung unter den Beschäftigten, um mehr Informationen zu den jeweiligen Vereinbarkeitsproblemen zu erhalten. Die Bedarfe der Beschäftigten mit Betreuungs- und Pflegeaufgaben und die betrieblichen Notwendigkeiten sollen so besser abgestimmt werden können.
- Im Rahmen eines Pilotprojektes soll in einem Produktionsbereich ein komplett neues Schichtsystem ausprobiert werden.
- Einzelne Arbeitsplätze sollen aus dem Schichtsystem heraus genommen und Beschäftigten mit Vereinbarkeitsproblemen zur Verfügung gestellt werden.

Derzeit erarbeitet der Betriebsrat entsprechende Vorschläge, die nach einer Begutachtung durch externe Sachverständige allen betrieblichen Akteuren zur Diskussion vorgestellt werden.

Das Thema familienfreundliche Arbeitsplatzgestaltung wurde weiterhin über folgende Maßnahmen nachhaltig im Betrieb verankert:

- Die Führungskräftebildungen zu diesem Thema werden fortgeführt und deren Ergebnis evaluiert.
- Es finden Gespräche auf Abteilungsebene statt, um etwaige Qualifizierungsbedarfe, z. B. von Schichtplanenden, zu ermitteln.

- Einmal im Jahr werden Betriebsdaten über die Beschäftigten (Geschlecht, Kinder, Pflegeaufgaben ...) erhoben, die dann dem Betriebsrat zur Verfügung gestellt werden.
- Zur Sicherung und Etablierung dieser Maßnahmen strebt der Betriebsrat eine entsprechende Betriebsvereinbarung zum Thema Familienfreundlichkeit und Vereinbarkeit an.

Info

Die hier präsentierten Erkenntnisse basieren auf den Ergebnissen des Projektes „Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Beratungsangebot für eine gute Praxis in kleinen und mittelständischen Unternehmen“. Ein Projekt der Abteilung Gleichstellungs- und Frauenpolitik im DGB-Bundesvorstand, das von der BGAG-Stiftung Walter Hesselbach gefördert und von den Beratungsexpertinnen und Experten von ISA Consult durchgeführt wird. Mit diesem Projekt sollen gerade kleine und mittelständische Unternehmen bei der Entwicklung und konkreten Umsetzung von familienfreundlichen Maßnahmen unterstützt werden. Betriebliche Handlungsfelder im Bemühen um mehr Vereinbarkeit können sein:

- Arbeitszeit und arbeitsorganisatorische Regelungen, z. B. Einrichtung von Arbeitszeitkonten, flexible Arbeitszeitregelungen, Telearbeit
- Teilzeitarbeit auch in Führungspositionen, Schicht- und Außendienst
- betriebliche oder betriebsnahe Kinderbetreuung
- familienbewusste Personalpolitik
- Sensibilisierung der Führungskräfte

Begleitet werden die betrieblichen Akteurinnen und Akteure der teilnehmenden Betriebe in der gesamten Projektphase von erfahrenen Betriebsberaterinnen und Betriebsberatern. In einer ersten Phase geht es vor allem darum, die betrieblichen Akteurinnen und Akteure für das Thema zu sensibilisieren, in der zweiten Phase sollen konkrete betriebliche Lösungen erarbeitet werden – von der Einführung von Telearbeit oder flexiblen Arbeitszeiten über Teilzeitmodelle für Führungskräfte bis hin zum Verbund mit anderen KMU zur Qualifizierung von Beschäftigten in Elternzeit oder Belegrechten in bestehenden Kindertagesstätten.

Wer mitmachen möchte oder mehr Informationen benötigt, kann sich wenden an:

Maria Kathmann
DGB-Bundesvorstand
Abteilung Gleichstellungs- und Frauenpolitik
E-Mail: maria.kathmann@bvv.dgb.de

III.

Ein Ergebnis: die Betriebsvereinbarung

[◀ Inhalt](#)[◀ zurück](#)[weiter ▶](#)

Am Ende eines Prozesses stehen eine bessere Praxis und häufig eine Betriebsvereinbarung. In diesem Kapitel werden einige Auszüge aus bestehenden Betriebsvereinbarungen zum Thema Familienfreundlichkeit und Vereinbarkeit von Beruf und Familie vorgestellt.²⁸ Die hier vorgestellten inhaltlichen Schwerpunkte können Ausgangspunkte für eine mögliche Struktur einer betrieblichen Vereinbarung sein. Die Schwerpunkte sind:

- Die **Einleitung**, häufig auch Präambel genannt. An dieser Stelle benennen die beiden Betriebsparteien, Arbeitgeber und Betriebsrat, die Ziele und ihre Motive.
- Der umfassendste Abschnitt widmet sich den **Arbeitszeiten**. Dort werden sämtliche Regelungen der Arbeitszeiten für Beschäftigte mit Kindern oder Pflegeaufgaben festgelegt.
- Ein weiterer Schwerpunkt sind die Modalitäten rund um den Bereich betriebliche **Elternzeit**.
- Ergänzend zu den Freistellungsmöglichkeiten für Kinderbetreuungsaufgaben gibt es betriebliche Angebote zur Freistellung für so genannte **Care-Aufgaben**. Mit Care-Aufgaben sind Pflegetätigkeiten für Angehörige von Beschäftigten gemeint, z. B. wenn der Partner aufgrund einer längerfristigen Erkrankung einer intensiven Betreuung bedarf oder Verwandte zu Hause gepflegt werden.
- Ein fünfter Abschnitt widmet sich den betrieblichen Unterstützungsleistungen bei der **Kinderbetreuung**.
- Im letzten Unterpunkt werden verschiedene weitere Möglichkeiten von **betrieblichen Unterstützungsleistungen** zusammengefasst.

Präambel

Betriebsvereinbarungen zum Thema Vereinbarkeit werden mit unterschiedlichen Motiven und Zielen abgeschlossen. In manchen Unternehmen steht Chancengleichheit von Männern und Frauen im Vordergrund, in anderen wird Gleichstellung als Unternehmensziel beschrieben. Folgende Auszüge je aus einer Vereinbarung eines mittelständischen und eines Großbetriebs zeigen dies:

²⁸ Die hier vorgestellten Texte sind Auszüge aus Vereinbarungen, die so in Betrieben aus Deutschland bereits umgesetzt wurden. Sie stammen aus dem Archiv Betriebliche Vereinbarungen der Hans Böckler Stiftung. Eine ausführliche Analyse auch von Dienstvereinbarungen: Maschke/Zurholt (2005) „Chancengleich und Familienfreundlich“, Betriebs- und Dienstvereinbarungen, Schriftenreihe der Hans-Böckler-Stiftung, Frankfurt: Bund-Verlag

Geschäftsleitung und Betriebsrat sind sich darüber einig, daß die Gleichbehandlung von Frau und Mann mit dem Ziel der Gleichstellung als ein Unternehmensgrundsatz festgeschrieben wird.

Sie sind gemeinsam der Auffassung, daß die Gleichbehandlung von Frauen und Männern im Betrieb zu sichern ist, daß die Berufstätigkeit von Frauen gefördert und die beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten der Frauen im Unternehmen verbessert werden sollen.

01 03 03/90 Papiergewerbe

Die Existenz und das Leben einer Gleichstellungspolitik ist eine wesentliche Voraussetzung für den Erfolg eines international agierenden Konzerns, und zwar nach innen und außen. Voraussetzung für ein faires, gleichberechtigtes und wertschätzendes Zusammenarbeiten zwischen Frauen und Männern in den Unternehmen ist u. a. das Wissen um unterschiedliche Sozialisation sowie Vorurteile und Rollenklischees.

Die (...) und der Konzernbetriebsrat bekennen sich zukunftsorientiert zur Gleichstellung von Frauen und Männern und deren Chancengleichheit.

Mit dieser KBV soll konzernweit die Implementierung des Gender Mainstreaming und damit die Chancengleichheit von Frauen und Männern gefördert werden.

01 03 03/68 Telekommunikationsdienstleister

Andere Betriebe betonen die Förderung von Familien oder ihren Beitrag zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf, um explizit Frauen zu fördern. Hier ein paar Auszüge:

Im Sinne einer familienorientierten Personalpolitik haben Vorstand und Gesamtbetriebsrat die bisherige Betriebsvereinbarung „Familienpause nach Erziehungszeit“ erweitert.

01 03 03/88 Fahrzeughersteller Kraftwagen

Die Unternehmensleitung und der Gesamtbetriebsrat wollen mit dieser Betriebsvereinbarung zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu familienfreundlicheren Arbeitsbedingungen und damit insbesondere zur beruflichen Förderung von Frauen beitragen.

01 03 03/72 Einzelhandel

Wieder andere Betriebe sehen in der gelingenden Vereinbarkeit eine Voraussetzung für die Umsetzung von mehr Chancengleichheit im Betrieb:

Geschäftsleitung und Gesamtbetriebsrat (...) sehen in der Förderung von Chancengleichheit eine wichtige Aufgabe, um langfristig erfolgreich zu sein. Ein wesentlicher Baustein von Chancengleichheit ist eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie.

01 03 03/69 Fahrzeughersteller Kraftwagen

Arbeitszeiten

Ein zentrales betriebliches Steuerungselement ist die Gestaltung der Arbeitszeiten. Hierauf richten sich viele Wünsche von Beschäftigten (vgl. Kapitel III). Ziel entsprechender Vereinbarungen ist ein Ausgleich zwischen den zeitlichen Interessen von Beschäftigten und dem Arbeitgeber:

◀ Inhalt

◀ zurück

weiter ▶

Die Bereitstellung von Arbeitsplätzen mit familienfreundlichen Arbeitszeitformen, wie z. B. Teilzeitarbeitsplätze ist eine wesentliche Voraussetzung für die Erreichung der Ziele dieser Vereinbarung. Die Arbeitszeit soll sowohl den Belangen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern als auch den betrieblichen Interessen entgegenkommen.

01 03 03/82 Gummi- und Kunststoffherstellung

Die Bedeutung der Arbeitszeiten für eine familienfreundliche Gestaltung des Betriebs zeigt sich auch im Anteil der Betriebsvereinbarungen, die bundesweit zum Thema Arbeitszeiten bereits existieren.²⁹ In ihnen finden sich zum Teil explizite Regelungen für Beschäftigte mit Kindern oder Pflegeaufgaben. Existieren in Unternehmen nicht nur Betriebsvereinbarungen zur Arbeitszeit, sondern auch zum Thema Vereinbarkeit von Familie und Beruf, verweisen die vorhandenen Vereinbarungen häufig aufeinander:

Im Zusammenhang mit der Kindererziehung und Pflege von Familienangehörigen fördert das Unternehmen familienfreundliche Arbeitszeiten. Dies kann sich im Rahmen der gültigen Regelungen (Tarifvertrag, Betriebsvereinbarungen, usw.) auf die Dauer und Lage der Arbeitszeit beziehen.

01 03 03/74 Mess-, Steuer- und Regelungstechnik

Dem Stellenwert entsprechend wird das Thema Arbeitszeit in der Regel in einem eigenen Absatz/Paragraphen behandelt, der mit einer allgemeinen Absichtserklärung eröffnet wird. Dazu ein Beispiel:

Es sind flexible Arbeitszeitmodelle zu entwickeln, so dass den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern mit Wünschen nach besonderen Arbeitszeitregelungen im Rahmen der betrieblichen Möglichkeiten ein entsprechender Arbeitsplatz angeboten werden kann.

01 03 03/90 Papiergewerbe

Die meisten der hier ausgewerteten Vereinbarungen regeln im Anschluss daran die verschiedenen Möglichkeiten der Teilzeitarbeit. Die Inanspruchnahme einer Teilzeitstelle kann zum Teil ohne weitere Voraussetzungen erfolgen:

... möchte die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter Teilzeit arbeiten, soll diesem Wunsch entsprochen werden.

01 03 03/88 Fahrzeughersteller Kraftwagen

Teilzeitbeschäftigung ist grundsätzlich auf allen Stellen/Funktionen des Betriebes möglich.

²⁹ vgl. Kleinschneider, Hartmut (2003): Flexible Arbeitszeit, Betriebs- und Dienstvereinbarungen, Analyse und Handlungsempfehlungen, Düsseldorf: Hans-Böckler-Stiftung

Teilzeitarbeit wird nur auf freiwilliger Basis geleistet; der Umfang und die Festlegung der Arbeitszeiten einer Teilzeitkraft sollen einvernehmlich geregelt werden ...

Mit der Reduzierung der Arbeitszeit dürfen keine Arbeitsintensivierung, keine Verschlechterung der Arbeitsbedingungen sowie des Arbeitsplatzes verbunden sein.

01 03 03/79 Gastgewerbe

Wünsche nach einer Teilzeitbeschäftigung werden im Rahmen der betrieblichen Möglichkeiten berücksichtigt. Dabei soll u. a. auch die Erweiterung von Teilzeitmöglichkeiten über die traditionelle Vormittagsbeschäftigung hinaus geprüft werden.

01 03 03/81 Maschinenbau

Die gewünschte Änderung ist von den Beschäftigten beim zuständigen Personalwesen zu beantragen und vom Vorgesetzten wohlwollend zu prüfen. Ist die Ablehnung aus betrieblichen Gründen unvermeidlich, ist dies zu begründen und vom Personalwesen dem Betriebsrat mitzuteilen.

01 03 03/74 Mess-, Steuer- und Regelungstechnik

In Betriebsvereinbarungen zum Thema Familienfreundlichkeit und Vereinbarkeit wird häufiger vergessen, dass die Pflege von Angehörigen zu den familiären Versorgungsaufgaben mit dazu gehört. Eine Möglichkeit ist, bestehende Regelungen für Kinderbetreuung auf Personen mit Pflegeaufgaben auszuweiten, eine andere Variante ist es, dem Thema Pflege einen eigenen Absatz in den Vereinbarungen zu widmen:

Soweit Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zur Kindererziehung oder in begründeten Einzelfällen auch zur Pflege schwerkranker Angehöriger von Voll- in Teilzeitarbeit wechseln wollen, prüfen Betriebsrat und Geschäftsführung nach entsprechender Erklärung gegenüber dem Arbeitgeber umgehend gemeinsam, ob auf dem bisherigen Arbeitsplatz ein Einsatz in Teilzeitarbeit möglich ist.

01 03 03/90 Papiergewerbe

Das Unternehmen nimmt bezüglich der Arbeitszeiten (insbesondere hinsichtlich der Lage und Dauer) – soweit es betriebliche Belange zulassen – der Mitarbeiterin bzw. des Mitarbeiters, die besonders pflegebedürftige Angehörige betreuen müssen, Rücksicht.

01 03 03/76 Einzelhandel

Stehen dem Wechsel auf Teilzeit betriebliche Gründe entgegen, so empfiehlt es sich, das weitere Verfahren ebenfalls mit in die Vereinbarung aufzunehmen. Dadurch ergibt sich für alle Beteiligten ein höheres Maß an Sicherheit. Eine entsprechende Regelung kann so aussehen:

Beantragen mehrere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zur gleichen Zeit Teilzeitarbeit und kann trotz eingehender Prüfung und Beratung zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat kein geeigneter Arbeitsplatz für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zur Verfügung gestellt werden, so entscheidet der Arbeitgeber mit Zustimmung des Betriebsrates nach sozialen und betrieblichen Gesichtspunkten.

Dauer und Lage der wöchentlichen Arbeitszeit sind in einer Zusatzvereinbarung zum Arbeitsvertrag schriftlich festzuhalten.

Die entsprechende Vereinbarung bedarf der Anhörung durch den Betriebsrat.

01 03 03/90 Papiergewerbe

Da sich die gesetzlichen Grundlagen immer wieder ändern und viele Beschäftigte gerade zu Beginn ihrer Elternschaft meist keine Zeit haben, sich darum zu kümmern, empfiehlt es sich, entsprechende Beratungsleistungen durch den Betrieb gleich in die Vereinbarung mit aufzunehmen. Dies kann z. B. so aussehen:

Zur Förderung der Teilzeitarbeit werden die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auf die gesetzlichen und betrieblichen Möglichkeiten der Teilzeitarbeit durch die (...) aktiv hingewiesen. Darüber hinaus wird der jeweils zuständige Personalbereich bei einem Teilzeitwunsch einer Mitarbeiterin oder eines Mitarbeiters welche hinsichtlich konkreter Gestaltungs- und Umsetzungsmöglichkeiten beraten und aktiv unterstützen.

01 03 03/75 Energiedienstleister

Eltern oder Beschäftigte mit Pflegeaufgaben wollen erfahrungsgemäß nicht auf Dauer in Teilzeit beschäftigt sein. Es empfiehlt sich daher, in einer Vereinbarung auch Rahmenregelungen für die Rückkehr in ein Vollzeit-Arbeitsverhältnis zu fixieren. Wie dies aussehen kann, zeigt folgendes Beispiel:

Sofern sich die persönlichen Verhältnisse verändern, prüfen Betriebsrat und Geschäftsleitung auf entsprechenden Antrag gemeinsam, ob eine Rückkehr zur Vollzeitarbeit ermöglicht werden kann. In einem solchen Fall bemüht sich der Arbeitgeber, schnellstmöglich einen Vollzeitarbeitsplatz zur Verfügung zu stellen. Die entsprechenden Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer haben im Rahmen der betrieblichen Belange Priorität unter Berücksichtigung ihrer Qualifikation bei der Besetzung entsprechender freier Stellen. Den jeweiligen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern soll nach Möglichkeit ein gleichwertiger Arbeitsplatz mit gleicher Eingruppierung zur Verfügung gestellt werden.

01 03 03/90 Papiergewerbe

Für Beschäftigte mit längeren Wegezeiten oder solchen, die nur auf ein begrenztes Angebot an Kinderbetreuung oder Pflegedienstleistung zurückgreifen können, ist die Möglichkeit zur Telearbeit ein sinnvolles betriebliches Unterstützungsangebot.

Bei hierfür geeigneten Arbeiten und Einverständnis der Mitarbeiterin/des Mitarbeiters kann ferner geprüft werden, ob und in welcher Form Telearbeit in Betracht kommt, um familiäre und berufliche Pflichten besser in Einklang zu bringen.

01 03 03/73 Informationstechnikhersteller

Das Unternehmen wird alle Möglichkeiten ausschöpfen, um im Rahmen der übertragenen Tätigkeit einen Telearbeitsplatz gemäß den betrieblichen Regelungen einzurichten. Betriebliche und wichtige persönliche Gründe dürfen der Einrichtung solcher Arbeitsplätze jedoch nicht entgegenstehen.

01 03 03/80 Informationstechnikhersteller

Selten finden sich auf betrieblicher Ebene reine Telearbeitsplätze, bei denen die Beschäftigten ausschließlich zu Hause arbeiten. Verbreiteter sind Modelle so genannter alternierender Telearbeit, bei denen die Beschäftigten zeitweise auch im Betrieb tätig sind.³⁰

³⁰ Die Einrichtung von Telearbeitsplätzen ist mit diversen Fragen verbunden, die hier nicht ausführlich behandelt werden können. Ausführlich: Kamp, Lothar (2000): Betriebs- und Dienstvereinbarungen: Telearbeit, edition der Hans-Böckler-Stiftung, Bd. 31, Düsseldorf

Die Möglichkeit der Telearbeit wird durch den jeweils zuständigen Personalbereich verstärkt geprüft. Soweit Telearbeit mit einem/einer Mitarbeiter/in vereinbart wird, soll grundsätzlich nur ein Teil der Arbeitsleistung zu Hause erbracht werden, der andere Teil weiterhin im Betrieb (alternierende Telearbeit). Entsprechende Arbeitsmittel werden dabei auf Kosten der (...), inklusive etwaiger Wartungs- und Reparaturkosten, zur Verfügung gestellt.

01 03 03/75 Energiedienstleister

Betriebliche Elternzeit

Neben den Regelungen zur Arbeitszeit ist ein weiterer Schwerpunkt vieler Vereinbarungen die betriebliche Elternzeit, d. h. die Phase nach dem gesetzlich vorgeschriebenen Mutterschutz und der per Gesetz geregelten Elternzeit (in vielen Vereinbarungen wird noch der alte Begriff „Erziehungsurlaub“ verwendet). Der Gesetzgeber hat im Erziehungsgeldgesetz gewisse Rahmenbedingungen und Mindeststandards für die Elternzeit gesetzt (vgl. Infos Kap. 2). Einige Betriebe gehen über den gesetzlich garantierten Anspruch hinaus, indem sie den Beschäftigten eine verlängerte Unterbrechung des Arbeitsverhältnisses mit einer Wiedereinstellungsgarantie gewähren. Diese Unterbrechung wird als betriebliche Elternzeit, Familienurlaub oder Familienzeit bezeichnet.

In Ergänzung zu dem gesetzlichen Anspruch auf Elternzeit und/oder den tariflichen Regelungen in den jeweiligen Bundesländern zur Gewährung des Elternurlaubs, wird allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der (...) die Möglichkeit einer Familienpause gegeben. Die Familienpause ist gekennzeichnet durch eine vertragliche Beendigung des Arbeitsverhältnisses, verbunden mit einer schriftlichen Zusage der Wiedereinstellung innerhalb eines vorgesehenen Zeitraumes.

01 03 03/83 Einzelhandel

Zentral ist die Dauer des Zeitraums, während dem das Arbeitsverhältnis ruht. Eine typische Regelung, die alle diesbezüglichen Aspekte in einem Abschnitt abhandelt und eine große Flexibilität für die Eltern aufweist, sieht folgendes vor:

Der Anspruch auf Familienzeit umfasst drei Jahre.

Wird während der Elternzeit ein weiteres Kind geboren, so verlängert sich die Familienzeit einmalig um ein Jahr.

Wird während der Familienzeit ein weiteres Kind geboren, so wird die Familienzeit auf Wunsch einmalig um weitere drei Jahre verlängert.

Bei mehr als zwei Kindern wird die Familienzeit gekürzt, soweit Elternzeiten und Familienzeit zusammengerechnet länger als 10 Jahre dauern.

Die Familienzeit kann direkt im Anschluss an die gesetzliche Elternzeit oder nach Maßgabe der Regelung in Ziffer II. 6 (flexible Arbeitsphase) zu einem späteren Zeitpunkt in Anspruch genommen werden. Der Beginn der Familienzeit kann unter Berücksichtigung der Ankündigungsfristen und der Höchstdauer frei gewählt werden.

Die Familienzeit endet spätestens mit der Vollendung des 8. Lebensjahres des jüngsten Kindes.

Jeder Beschäftigte kann Elternzeit und Familienzeit unabhängig von der Anzahl der Kinder einmalig durch eine Arbeitsphase von mindestens sechs Monaten unterbrechen.

Die Unterbrechung führt nicht zu einer Verlängerung der Höchstdauer der Familienzeit. Das dritte Jahr der Elternzeit kann für jedes Kind in Anspruch genommen werden und ist unabhängig davon, ob eine Familienzeit beantragt wird.

Die Unterbrechung kann durch eine Arbeitsphase in der Elternzeit oder durch eine Arbeitsphase zwischen Elternzeit und Familienzeit oder durch eine Arbeitsphase während der Familienzeit erfolgen. Eine Teilzeitbeschäftigung während der Elternzeit oder ein Vertretungs- und Projekteinsatz, ist nicht als Arbeitsphase im Sinne dieser Ziffer anzusehen.

Jede Phase der Eltern- oder Familienzeit und jede Arbeitsphase dauert mindestens sechs Monate. Abweichende Vereinbarungen über kürzere und längere Zeiträume sind möglich.

01 03 03/69 Fahrzeughersteller Kraftwagen

Bezüglich dieser Aspekte variieren die einzelnen Vereinbarungen nur geringfügig. Variationen treten etwa beim Höchstalter des Kindes oder der Höchstdauer der Unterbrechung auf. Hier ein weiteres Beispiel:

Die Höchstdauer von Elternzeit und tariflichem Elternurlaub sowie der Familienpause beträgt insgesamt acht Jahre. Sollten – aus welchen Gründen auch immer – die gesetzlichen und/oder die tariflichen Freistellungsmöglichkeiten nicht genutzt werden/worden sein, verringert sich die Höchstdauer der Familienpause auf fünf Jahre.

Die über den tariflichen Elternurlaub hinausgehende Familienpause kann, losgelöst von der Elternzeit bzw. dem tariflichen Elternurlaub, bis zum 14. Lebensjahr des zu betreuenden Kindes genommen werden.

Die Familienpause ist zusammenhängend zu nehmen.

01 03 03/72 Einzelhandel

Meist ist das Recht auf Inanspruchnahme an zwei Kriterien gebunden. Zum einen an die Dauer des bestehenden Arbeitsverhältnisses:

Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit einer mindestens 18-monatigen ununterbrochenen Betriebszugehörigkeit – unter Einbeziehung unmittelbar vorausgegangener befristeter Beschäftigungszeiten (nicht Ausbildungszeiten) – können, wenn sie zu Beginn der Erziehungszeit die persönlichen Voraussetzungen auf die Inanspruchnahme der gesetzlichen Elternzeit erfüllen, die im folgenden aufgeführten Angebote wahrnehmen.

01 03 03/80 Informationstechnikhersteller

Voraussetzung ist unter anderem, dass das Arbeitsverhältnis vor Beginn des gesetzlichen Erziehungsurlaubs mindestens vier Jahre bestanden hat.

01 03 03/77 Versicherungsgewerbe

Des Weiteren binden einige Betriebe die Inanspruchnahme an bestimmte Fristen:

Der Antrag auf Familienpause ist zusammen mit der Gewährung des gesetzlichen Erziehungsurlaubs, spätestens jedoch drei Monate vor Ablauf des gesetzlichen Erziehungsurlaubs schriftlich an die zuständige Personalabteilung zu richten.

01 03 03/81 Maschinenbau

In der Regel kann die betriebliche Elternzeit von allen Beschäftigten in Anspruch genommen werden, gelegentlich bleiben allerdings zwei Personengruppen, Führungskräfte und Auszubildende, explizit ausgeschlossen:

Diese Betriebsvereinbarung gilt für alle Angestellten in den Betrieben des Arbeitgebers, ihr unterliegen alle Personen, die unter die Beteiligungsrechte des BetrVG fallen.

01 03 03/71 Bildungseinrichtung

Diese Gesamtbetriebsvereinbarung gilt

- räumlich für alle Betriebsstellen und
- persönlich für alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, mit Ausnahme der leitenden Angestellten und den Auszubildenden.

01 03 03/72 Einzelhandel

Von großer Bedeutung sind die Rückkehrregelungen. Hier ist es wichtig, den interessierten Müttern und Vätern ein Maximum an Sicherheit zu gewährleisten. Am unkompliziertesten ist dabei wohl eine Ankündigungsfrist, die in der Regel zwischen vier und sechs Monaten liegt:

Der Rückkehrwunsch ist der Personalabteilung spätestens vier Monate vor der gewünschten Wiederaufnahme der Arbeit schriftlich mitzuteilen.

01 03 03/85 Fahrzeughersteller Kraftwagen

Mitarbeiterinnen oder Mitarbeiter, die nach der Geburt eines Kindes den gesetzlichen Erziehungsurlaub in Anspruch genommen haben und zur weiteren Betreuung ihres Kindes aus dem Unternehmen ausgeschieden sind, benachrichtigen – wenn sie wieder eingestellt werden wollen – rechtzeitig, d.h. mindestens 6 Monate vor dem von ihnen gewünschten Einstellungstermin schriftlich die zuständige Personalabteilung.

01 03 03/86 Maschinenbau

Zentral sind die Formulierungen zur konkreten Rückkehr. Wünschenswert wäre ein Recht der Beschäftigten auf eine Wiederkehr zu einem selbst bestimmten Zeitpunkt, der nicht von betrieblichen Bedingungen abhängig gemacht wird. Dies ist aber in den meisten Vereinbarungen leider nicht der Fall – hier besteht sicherlich noch Optimierungspotenzial. Weit verbreitet sind Formulierungen wie folgt:

Ist eine Wiedereinstellung zum vorgesehenen Zeitpunkt nicht möglich, sind die rückkehrwilligen Mitarbeiterinnen oder Mitarbeiter auf eine Warteliste zu setzen und ihnen bei nächster Gelegenheit geeignete Arbeitsplätze anzubieten. Sie haben Vorrang vor anderen Einstellungen. Sollte trotz aller Bemühungen 6 Monate nach dem vorgesehenen Zeitpunkt zur Wiedereinstellung kein geeigneter Arbeitsplatz angeboten werden können ist zwischen dem Betrieb und der/dem freigestellten Mitarbeiterin/Mitarbeiter nach Beratung mit dem Betriebsrat eine einvernehmliche Regelung zu treffen [...].

01 03 03/73 Informationstechnikhersteller

Neben dem Termin für den Wiedereintritt ist wichtig, auf welchem Arbeitsplatz die Beschäftigten eingesetzt werden. Sicherlich ist von den Betrieben nicht zu erwarten, dass sie über Jahre hinweg eine Arbeitsplatzgarantie für den ursprünglichen Arbeits-

platz geben können. Aber von Seiten der Beschäftigten wird eine vergleichbare Tätigkeit in Bezug auf Qualifizierung, Entlohnung, Arbeitszeitvolumen und Arbeitsort erwartet. Diese Aspekte sind unverzichtbarer Bestandteil der Vereinbarungen. Wie so etwas aussehen kann, zeigen folgende Auszüge:

Die bevorzugte Wiedereinstellungsmöglichkeit soll insbesondere für einen der früheren Tätigkeit vergleichbarem Arbeitsplatz mit gleicher Eingruppierung gelten.

Die Dauer und Lage der wöchentlichen Arbeitszeit nach der Familienpause soll unter Berücksichtigung aller tariflichen und betrieblichen Veränderungen grundsätzlich der vor der Unterbrechung entsprechen.

01 03 03/90 Papiergewerbe

Das Unternehmen sagt den Beschäftigten zu, einen vergleichbaren Arbeitsplatz in der tariflichen Lohn- und Gehaltsgruppe anzubieten, wie vor dem Ausscheiden in die Familienzeit, soweit sie ihre Beiträge zur Aufrechterhaltung ihrer Qualifikation erbracht haben. Der Arbeitsplatz soll in demselben Betrieb oder an einem anderen zumutbar erreichbaren Tätigkeitsort liegen.

01 03 03/69 Fahrzeughersteller Kraftwagen

Für den Fall, dass eine entsprechende Wiedereinstellung zum gewünschten Zeitpunkt nicht möglich ist, sollten das weitere Vorgehen und mögliche Alternativen geklärt sein. Dies verhindert komplizierte Individuallösungen und gibt beiden Seiten größere Planungssicherheit:

Sofern zum Zeitpunkt der beabsichtigten Wiedereinstellung kein entsprechender oder gleichwertiger Arbeitsplatz in demselben Betrieb zu besetzen sein sollte, ist der ehemaligen Mitarbeiterin/dem Mitarbeiter vorübergehend bzw. bei nächster Gelegenheit ein anderer freier Arbeitsplatz anzubieten. [...] Es ist daher erforderlich, alle Möglichkeiten einer Wiedereinstellung sowohl im eigenen, als auch in anderen Betrieben am Standort sorgfältig zu prüfen. Die rückkehrwilligen Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter müssen erkennen, daß alles getan wird, um ihre Wiedereingliederung zu ermöglichen.

Ist eine Wiedereinstellung zum vorgesehenen Zeitpunkt nicht möglich, sind die rückkehrwilligen Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter auf eine Warteliste zu setzen und ihnen bei nächster Gelegenheit geeignete Arbeitsplätze anzubieten. Sie haben Vorrang vor anderen Einstellungen.

01 03 03/73 Informationstechnikhersteller

Das Unternehmen wird sich jedoch bemühen, im Rahmen der vorhandenen betrieblichen Möglichkeiten einen Arbeitsplatz in einem anderen Betrieb am selben Standort anzubieten. Erfolgt eine Wiedereinstellung zur Vermeidung der Garantiaussetzung zunächst mit verminderter wöchentlicher Arbeitszeit (Teilzeit) und stehen dann später vergleichbare Vollzeitarbeitsplätze zur Verfügung, so werden diese Teilzeitmitarbeiterinnen/mitarbeiter bevorzugt berücksichtigt.

01 03 03/82 Gummi- und Kunststoffherstellung

Viele Elternzeitler wünschen bei ihrer Rückkehr ein anderes Arbeitszeitvolumen als zuvor. Meist ist es eine Reduzierung der Arbeitszeit, manchmal aber auch der Wechsel von Teilzeit in Vollzeit. Beides sollte ermöglicht werden. Regelungsvarianten können so aussehen:

Auf Wunsch des/der Mitarbeiter/in kann die Arbeitszeit befristet oder unbefristet reduziert werden. Dabei ist die Arbeitszeitlage entsprechend den Bedürfnissen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu vereinbaren, es sei denn, es stehen betriebliche Belange entgegen. Der Betriebsrat ist zu beteiligen.

01 03 03/83 Einzelhandel

Wünscht der Mitarbeiter zum o.g. Erklärungszeitpunkt gemäß § 3 eine Umwandlung des ruhenden Arbeitsverhältnisses in ein Teilarbeits- oder Vollarbeitszeitverhältnis, wird die Firma diesen Wunsch gemäß den betrieblichen Gegebenheiten prüfen und berücksichtigen. Der Betriebsrat ist in die Entscheidungsfindung mit einzubeziehen.

01 03 03/91 Datenverarbeitung und Softwareentwicklung

Um die Wiedereinstellung für beide Parteien so reibungslos wie möglich zu gestalten, Probleme und Hindernisse rechtzeitig zu erkennen und entsprechend gegensteuern zu können, gehen viele Betriebe dazu über, möglichst früh so genannte Rückkehrgespräche mit den Beschäftigten zu führen. Was in solchen Gesprächen alles behandelt wird, zeigt die folgende Formulierung:

Wenn sich die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter in der Elternzeit befindet, findet rechtzeitig, minst aber 4 Monate, vor der vollständigen Beendigung der Elternzeit ein persönliches Planungsgespräch zwischen der oder dem in der Elternzeit befindlichen Mitarbeiterin oder Mitarbeiter und dem zuständigen Vorgesetzten statt. An dem Gespräch nimmt ein Vertreter des jeweils zuständigen Personalbereichs teil.

Die Vereinbarung des Gesprächstermins mit dem Vorgesetzten erfolgt durch den jeweils zuständigen Personalbereich. Auf Wunsch kann das Gespräch auch vor diesem Zeitpunkt geführt werden.

Gegenstand dieses Gesprächs ist die Erörterung gemeinsamer Planungsperspektive für die Zeit nach Beendigung der Elternzeit.

Die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter wird dabei auf die gesetzlich vorgesehene Möglichkeit der Teilzeitarbeit und auf die Möglichkeit einer Freistellung nach § 7 dieser Betriebsvereinbarung hingewiesen. Außerdem werden die Wünsche der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiter hinsichtlich Teilzeit- bzw. Telearbeit erörtert.

Bei diesem Gespräch wird ein Fragebogen (Anlage) ausgefüllt, in dem die Wünsche hinsichtlich einer Freistellungsphase nach § 7 dieser Betriebsvereinbarung bzw. die Beschäftigungswünsche für die genannte Zeit sowie die entsprechenden Modalitäten der zeitliche Umfang und die konkrete Arbeitszeitlage etc. abgefragt werden.

Soweit von der Möglichkeit der Freistellung nach § 7 dieser Betriebsvereinbarung Gebrauch gemacht werden soll, wird außerdem besprochen und in dem genannten Fragebogen (Anlage) festgehalten, ob und ggf. welche Maßnahmen erforderlich und geeignet sind, um gezielt die Qualifikation der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiter während der Freistellungsphase zu erhalten.

01 03 03/75/20 02, Energiedienstleister

Betrieb und Beschäftigte profitieren davon, wenn während der gesetzlichen und der betrieblichen Elternzeit die Möglichkeit zur Teilzeitarbeit und/oder Vertretungsmöglichkeiten vorhanden sind. Durch den zeitlich befristeten Einsatz bleibt der Kontakt zwischen dem Unternehmen und den Beschäftigten bestehen, letztere erhalten ihre Qualifikation, sind über bestehende Veränderungen in Kenntnis gesetzt und der Betrieb kann

auf qualifiziertes und eingearbeitetes Personal zurückgreifen. Die Wiedereingliederung nach Beendigung der Elternzeit läuft reibungsloser. Dementsprechend finden sich in allen Vereinbarungen entsprechende Regelungen, die sich nur in Details unterscheiden:

Während der Familienpause gibt das Unternehmen im Rahmen der betrieblichen Möglichkeiten Gelegenheit, als Urlaubs- oder Krankheitsvertretungen und über die Teilnahme an betrieblichen Bildungsmaßnahmen den Kontakt zur praktischen Arbeit zu erhalten. Während der Familienpause kann nach Absprache mit der örtlichen Geschäfts-/Personalleitung und unter Einbindung des Betriebsrates auf Wunsch der Arbeitnehmerin/des Arbeitnehmers eine Teilzeitbeschäftigung vereinbart werden, sofern betriebliche Belange nicht dagegen stehen.

01 03 03/72 Einzelhandel

Die (...) bietet ... Gelegenheit, durch befristete Teilzeitarbeit die Verbindung zum Berufsleben aufrechtzuerhalten. Die Honorierung der Tätigkeit erfolgt auf der Basis der tariflichen Einstufung, in der sich die Mitarbeiterin vor Beginn des Erziehungsurlaubs befand.

01 03 03/77 Versicherungsgewerbe

Für beide Seiten wünschenswert ist die Vermeidung eines Qualifikationsverlustes der Beschäftigten durch die Unterbrechung. Die Einführung neuer Techniken, die Umstrukturierung der Arbeitsorganisation und vieles andere mehr erfordern von allen Beschäftigten eine kontinuierliche Weiterbildung (Stichwort: „lebenslanges Lernen“). Diese Notwendigkeit schließt gerade Beschäftigte mit einem ruhenden Arbeitsverhältnis ein, lassen sich doch auf diese Weise aufwendige Trainings- und Qualifizierungsmaßnahmen bei Wiederaufnahme vermeiden:

Um die Qualifikation der Mitarbeiterinnen bzw. der Mitarbeiter den sich ändernden Anforderungen ständig anzupassen und damit eine spätere Wiederbeschäftigung effektiv vorzubereiten, werden zwischen dem Vorgesetzten, dem Personalreferenten und dem Betriebsrat, unter Berücksichtigung der Interessen der Mitarbeiterin bzw. des Mitarbeiters, einvernehmlich individuell qualifizierende Maßnahmen festgelegt, wie z. B.

- Teilnahme an im Fortbildungsprogramm angebotenen internen oder externen Lehrgängen
- Teilnahme am Weiterbildungsprogramm von (...)
- Teilnahme an Lehrgängen eines Fernlehreinstitutes
- Zeitweiser Einsatz als Urlaubs- oder Krankenvertretung

Die Kosten dieser Qualifizierungsmaßnahmen werden vom Unternehmen getragen, wenn dies üblicherweise auch bei einem aktiven Arbeitsverhältnis der Fall wäre.

01 03 03/88 Fahrzeughersteller Kraftwagen

Der (...) bemüht sich auch unter der Zielsetzung der beruflichen Wiedereingliederung nach dem Erziehungsurlaub, dem Weiterbildungsinteresse von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern entgegenzukommen. Denkbar sind Angebote zum externen, häuslichen Lernen.

Um den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern eine Weiterbildung während der oben genannten Zeiten zu ermöglichen, wird ihnen zusätzlich der (...)Schulungskatalog zugesandt.

Soweit sich im Hinblick auf die Tätigkeit bei Rückkehr aus dem Erziehungsurlaub ein Qualifizierungsbedarf ergibt, wird eine zeitnahe, entsprechende Förderung durchgeführt.
01 03 03/70 Versicherungsgewerbe

Bei der Ausgestaltung entsprechender Regelungen sollte darauf geachtet werden, dass Beschäftigte nicht zur Teilnahme verpflichtet werden können, bzw. sie die Angebote in begründeten Einzelfällen ablehnen können:

Darüber hinaus können Beschäftigte die Übernahme einer Vertretung oder die Teilnahme an einer Qualifizierung dann in Ausnahmefällen ohne Nachteile ablehnen, wenn sie glaubhaft nachweisen, dass sie trotz Ausschöpfung aller Möglichkeiten und intensiver Bemühungen eine Kinderbetreuung nicht organisieren konnten, die mit der möglichen Arbeitszeitgestaltung vereinbar ist.
01 03 03/69 Fahrzeughersteller Kraftwagen

Wie in Kapitel 3 gezeigt, besteht bei den Beschäftigten häufig der Wunsch, auch über Teilzeitarbeit, Vertretungsmöglichkeiten und Teilnahme an Qualifizierungsmaßnahmen hinaus, während der betrieblichen Elternzeit Informationen über das Betriebsgeschehen zu erhalten. Der Kontakt zum Betrieb kann auch so gefestigt werden:

Zur Aufrechterhaltung des Kontaktes zum Unternehmen während der Abwesenheit erhalten beurlaubte bzw. ausgeschiedene Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter weiterhin hausinterne Medien.
01 03 03/78 Gastgewerbe

Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Erziehungsurlaub haben Gelegenheit zur Teilnahme an örtlichen Betriebsversammlungen, Betriebsfesten und/oder -ausflügen. Einmal jährlich sollen für Schwangere, Mütter im Mutterschutz und Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Erziehungsurlaub gesonderte Treffen in der Zentrale/in den Niederlassungen stattfinden. Die örtlichen Betriebsräte sind auf Wunsch in die Planung und Durchführung einzubinden. Darüber hinaus wird eine persönliche Kontaktpflege zum (...) angestrebt.
01 03 03/70 Versicherungsgewerbe

Bieten die Betriebe ihren Beschäftigten besondere Angebote, so sollte eine entsprechende Regelung auch für die Phase der Freistellung gefunden werden:

An das Arbeitsverhältnis geknüpfte Mitarbeiterkonditionen für eigene Versicherungen und vor Antritt des Erziehungsurlaubs bereits vergebene Darlehen bleiben erhalten. Für Hypothekendarlehen gilt eine besondere Betriebsvereinbarung.
01 03 03/70 Versicherungsgewerbe

Des Weiteren gibt es formale Regelungen, die in nahezu jeder Vereinbarung zu betrieblicher Elternzeit auftauchen. Meist betreffen sie Anrechnungszeiten, Fragen sozialer Absicherung oder Fragen zur Kündigungen des Arbeitsverhältnisses während der Freistellung. Der Einfachheit halber sind entsprechende Beispiele hier zusammenfassend dargestellt:

- Sind beide Elternteile im Unternehmen beschäftigt, kann jeder Elternteil einen zusammenhängenden Teil der Freistellungsphase in Anspruch nehmen. Die jeweilige Freistellungsphase soll dabei mindestens 12 Monate betragen.
- Die Zeit der unbezahlten Freistellung von der Arbeit gilt nicht als Dienstzeit. Bei Wiederaufnahme der Tätigkeit wird die bis zur Beendigung der gesetzlichen Elternzeit verbrachte Dienstzeit für die Berechnung des Dienstjubiläums angerechnet. Die Anrechnung der Elternzeit bei Wiederaufnahme der Tätigkeit im Rahmen der ruhegeldfähigen Dienstzeit erfolgt nach der jeweils für den/die Mitarbeiter/in geltenden Versorgungsregelung.
- Nach Wiederaufnahme der Beschäftigung wird das Weihnachtsgeld ohne zeitanteilige Kürzung unter Berücksichtigung der neuen Eingruppierung nach den jeweils gültigen betrieblichen Regelungen bezahlt. Für die Berechnung der erfolgsabhängigen Vergütung bzw. einer variablen Vergütung wird diese Regelung sinngemäß angewendet.
- Während der Freistellungsphase kann das Arbeitsverhältnis durch die Mitarbeiterin oder dem Mitarbeiter jederzeit mit einer Frist von einem Monat zum Monatsende gekündigt werden.
- Während des betrieblichen Erziehungsurlaubs gem. § 2 besteht das Anstellungsverhältnis fort.
- Auf eine Probezeit bei Wiedereinstellung wird verzichtet.
- Sozialleistungen werden während des Elternurlaubs (...) gewährt.
- Während des betrieblichen Erziehungsurlaubs darf (...) nur eine begrenzte Erwerbstätigkeit ausgeübt werden.

Freistellungen zu Pflegezwecken

Obwohl das Thema Pflege von Angehörigen immer mehr an Bedeutung gewinnt, findet es in betrieblichen Vereinbarungen zum Thema Familienfreundlichkeit bisher nur unzureichend Niederschlag. Es wäre wünschenswert, dass aus der Übernahme von Pflegetätigkeiten die gleichen Ansprüche auf betrieblicher Ebene entstehen wie bei der Betreuung von Kindern. Hier besteht noch deutlicher Handlungsbedarf für Geschäftsführung und betriebliche Interessenvertretung. Bisher gibt es nur wenige Vereinbarungen, die Formulierungen wie die folgende enthalten:

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden auf Antrag zur Betreuung schwerpflegebedürftiger Familienangehöriger (...) unbezahlt von ihrer Arbeit freigestellt. Während dieser Zeit ruht das Beschäftigungsverhältnis. Sofern eine ganztägige Betreuung nicht erforderlich ist, soll auf Wunsch eine Teilzeitbeschäftigung angeboten werden ...

01 03 03/73 Informationstechnikhersteller

Die Dauer und Lage der Freistellung variiert je nach Betrieb. Erstrebenswert ist die Anpassung an die zeitlichen Bedarfe, die sich aus der Pflege ergeben. In akuten Fällen wie z. B. einem kleineren Unfall reichen meist wenige Tage oder Wochen, bei der Versorgung von stark Pflegebedürftigen ist die Zeit der Freistellung in der Regel nicht planbar und kann sich auch schon mal über längere Zeit erstrecken. Wie darauf flexibel reagiert werden kann, zeigt die folgende Formulierung:

Die Dauer der Unterbrechung richtet sich nach der Zeit der Erkrankung des Angehörigen [...] Die Unterbrechungszeit sollte im Regelfall 3 Jahre nicht übersteigen. In begründeten Einzelfällen kann die Unterbrechung auf 5 Jahre ausgedehnt werden.

01 03 03 Papiergewerbe

Die Inanspruchnahme einer Freistellung für Pflegeaufgaben ist in der Regel an bestimmte Bedingungen geknüpft:

Voraussetzungen für eine Freistellung sind:

Eine mindestens dreijährige Betriebszugehörigkeit,

ein ungekündigtes Arbeitsverhältnis zum Zeitpunkt der Antragstellung und die Vorlage einer ärztlichen Bescheinigung, die die Feststellung enthalten muß, daß der Pflegebedürftige wegen einer Krankheit oder Behinderung so hilflos ist, daß er für die gewöhnlichen oder regelmäßig wiederkehrenden Verrichtungen im Ablauf des täglichen Lebens auf Dauer in sehr hohem Maße der Hilfe bedarf.

01 03 03/88 Fahrzeughersteller Kraftwagen

Gerade weil sich die Familienformen heute weiter ausdifferenzieren ist darauf zu achten, dass der Begriff Angehörige möglichst weit gefasst wird und sich nicht nur auf die klassische Kernfamilie beschränkt. Denn nur so ist es möglich, dass beispielsweise auch bei Unverheirateten oder nicht im gleichen Haushalt lebenden Personen ein Anrecht auf Freistellung besteht. Dies kann beispielsweise so formuliert werden:

Daher erhalten die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter die Möglichkeit, die Versorgung eines Angehörigen oder einer im Haushalt lebenden Person (...) persönlich zu übernehmen.

01 03 03/80 Informationstechnikhersteller

Bei der gesamten Ausgestaltung entsprechender Vereinbarungen – von der Beantragung der Freistellung über die Rückkehrregelungen, den Möglichkeiten zu Teilzeit, dem Qualifikationserhalt bis hin zur Kontakthaltepolitik des Betriebes – gelten die gleichen Hinweise wie bei den Regelungen zu betrieblicher Elternzeit. Meist finden dieselben Regelungen Anwendung oder es werden entsprechende Formulierungen übernommen. Auf eine ausführliche Dokumentation wird an dieser Stelle verzichtet, stattdessen wird auf die ausführlich dargelegten Formulierungen im Abschnitt „Betriebliche Elternzeit“ verwiesen.

Kaum ein Thema findet derzeit ein ähnlich starkes öffentliches Echo wie die Frage der Kinderbetreuung und der betrieblichen Beteiligung hieran (vgl. Kap. II). Die betriebliche Interessenvertretung sollte betroffene Beschäftigte mit Kinderbetreuungsaufgaben mit diesem Problem nicht allein lassen, sondern das Thema aufgreifen und sich für betriebliche Regelungen hierzu stark machen. Dass sich betriebliches Engagement für mehr Familienfreundlichkeit durch betrieblich organisierte Kinderbetreuung auch betriebswirtschaftlich rechnet, zeigt eine Vielzahl aktueller Studien. Zu den vielfältigen Möglichkeiten einer betrieblich unterstützten Kinderbetreuung gehören:³¹

- Unterstützung von Tagespflege
- Unterstützung von Elterninitiativen
- Sicherung von Belegrechten in bestehenden Kinderbetreuungseinrichtungen
- Errichtung einer Kindertagesstätte im kommunalen Umfeld
- Errichtung einer Kindertagesstätte in Kooperation mit weiteren Betrieben
- Errichtung einer betriebseigenen Kindertagesstätte
- Kooperation mit Kinderbetreuungsagenturen
- Freistellung bei unvorhergesehenem Betreuungsbedarf
- Möglichkeit, das Kind im Bedarfsfall mit in den Betrieb zu nehmen
- Flexible Arbeitszeitmodelle

Wie die konkrete Ausformulierung in einer betrieblichen Vereinbarung aussehen kann, zeigen exemplarisch einige Vereinbarungen. Wie schon bei den Regelungen zu familienfreundlichen Arbeitszeiten finden sich zu Beginn meist allgemeine Absichtserklärungen des Betriebes:

Der (...) ist bereit, die Bemühungen der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen um eine Betreuung ihrer Kinder aus Anlaß ihrer Tätigkeit beim (...) und für deren Dauer zu fördern.

0103 03/70 Versicherungsgewerbe

Es empfiehlt sich zunächst, die lokalen, schon bestehenden Strukturen und Bedarfe der Beschäftigten zu erfassen, um dann die jeweils adäquaten Unterstützungsleistungen zu finden:

Zunächst wird gemeinsam die konkrete Situation der Kinderbetreuung vor Ort analysiert; dabei sind die Erfahrungen mit bereits bestehenden Einrichtungen und Kooperationen einzubeziehen. Wird Handlungsbedarf in der Kinderbetreuung festgestellt, werden primär Gespräche mit den überbetrieblichen Trägern eingeleitet. Weitere mögliche Maßnahmen können von beiden Seiten vorgeschlagen werden; sie werden gemeinsam beraten und festgelegt.

0103 03/60 Fahrzeughersteller Kraftwagen

³¹ Vgl. die Broschüre: Betrieblich unterstützte Kinderbetreuung, hrsg. vom Ministerium für Gesundheit, Soziales, Frauen und Familie des Landes NRW, Düsseldorf, Dezember 2002, zu bestellen unter: www.mgsff.nrw.de

Ein großes Unternehmen mit verschiedenen Standorten und einer Vielzahl von Tätigkeitsprofilen und Arbeitszeitmodellen überlässt die Formulierung des Bedarfes den jeweiligen Akteuren vor Ort:

Bei der Förderung geeigneter Kinderbetreuungsmaßnahmen sollen die spartenspezifischen bzw. betrieblichen Besonderheiten und die örtlichen Gegebenheiten berücksichtigt werden. Maßnahmen zur Förderung der Kinderbetreuung werden daher auf Sparten- bzw. Betriebsebene im Bedarfsfall mit dem zuständigen (Sparten-)Betriebsrat vereinbart. Folgende Förderungsmöglichkeiten sollen dabei im Vordergrund stehen:

- Erstattung der Kosten für eine Tagesmuttervermittlungsgagentur bis zu einem festzulegenden Maximalbetrag,
 - Förderung von Kindergarten- oder Kinderhortplätzen bzw.
 - finanzielle Unterstützung von betriebsnahen privaten Elterninitiativen.
- 01 03 03/75 Energiedienstleister

Ein mittelständisches Unternehmen verfolgt folgende individuelle Maßnahme:

... einen Vertrag abschließen, der für die Kinder der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, soweit diese einen entsprechenden Anspruch geltend machen, einen Kindergartenplatz in einer öffentlichen Einrichtung in der Nähe des Firmengeländes zusichert.

010303/90 Papiergewerbe

Eine weitere Möglichkeit kann lauten:

... die Beratungs- und Vermittlungsdienste der Firma (...) zur Bereitstellung von Kinderbetreuungsplätzen in Anspruch zu nehmen.

01 03 03/88 Fahrzeughersteller Kraftwagen

Neben der Kinderbetreuung im Alltag gilt es, besondere Situationen und besonderen Betreuungsbedarf (der z. B. über die gesetzlichen Regelungen hinausgeht) abzusichern:

(...) bietet während der Weiterbildungsmaßnahmen, welche die Dauer von einem Tag überschreiten, eine Kinderbetreuung über den Familienservice an. Die anfallenden Kosten für die Betreuung werden von (...) übernommen.

01 03 03/76 Einzelhandel

Zur Pflege eines erkrankten Kindes besteht die Möglichkeit, sich entsprechend den gesetzlichen Bestimmungen (SGB V § 45, Absatz 3) freistellen zu lassen. Darüber hinaus gelten die Bestimmungen auch für zu pflegende Kinder, die ihr 14. Lebensjahr noch nicht vollendet haben.

- Die erforderliche Pflege des Kindes muß durch ein ärztliches Attest nachgewiesen werden,
- das Kind muß im Haushalt der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters wohnen,
- in diesem Haushalt gibt es keine andere Person, die diese Pflege übernehmen könnte,
- das Kind darf das 12. bzw. 14. Lebensjahr noch nicht vollendet haben.

01 03 03/80 Informationstechnikhersteller

Jede Vereinbarung zum Thema Familienfreundlichkeit beinhaltet spezifische Unterpunkte, die den jeweiligen betrieblichen Bedingungen geschuldet sind. Es ist kaum sinnvoll hierzu allgemeine Formulierungsvorschläge zu machen. Aus der Vielzahl unterschiedlicher Aspekte lassen sich aber exemplarisch einige ausgewählte Formulierungen vorstellen.

Vereinbarungen die explizit auf das Ziel der Chancengleichheit für weibliche und männliche Beschäftigte abzielen, enthalten meist Regelungen zum Thema Ausbildung, Personalentwicklung und Qualifizierung:

Das Interesse junger Frauen an Ausbildungsgängen [...] soll im Rahmen der allgemeinen Informationsveranstaltungen mit Arbeitsämtern, Kammern, Schulen, Betriebsbesichtigungen und -praktika für Jugendliche, durch gezielte Öffentlichkeitsarbeit (Verbreitung von Informationsmaterial über einzelne Berufe, Tag der offenen Tür usw.), durch Einsatz von Werkstudentinnen, Betreuung von Diplomarbeiten gefördert werden.

01 03 03/90 Papiergewerbe

Im Rahmen der Personalentwicklung sollen Mitarbeiterinnen bei entsprechender Eignung und Eigeninitiative mehr Möglichkeiten für die Übernahme von qualifizierten Aufgaben eröffnet werden. Dadurch soll der Anteil von Mitarbeiterinnen in Führungspositionen erhöht werden.

01 03 03/82 Gummi- und Kunststoffherstellung

Bei internen Schulungsveranstaltungen wird das Thema „Maßnahmen zur Verbesserung der beruflichen Situation von Frauen und zur Förderung der Vereinbarung von Beruf und Familie bei (...)“ einbezogen, sofern ein Bezug zum Inhalt der Veranstaltung herzustellen ist. [...]

Im Rahmen von Schulungsveranstaltungen, insbesondere bei internen Führungsseminaren, sollen die Teilnehmerinnen und Teilnehmer durch entsprechende Lerninhalte für „Maßnahmen zur Verbesserung der Situation von Mitarbeiterinnen und zur Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie“ sensibilisiert werden.

01 03 03/79 Gastgewerbe

Eine sinnvolle Regelung betrifft die Umsetzung und Erfolgskontrolle der Vereinbarung unter Beteiligung des Betriebsrates:

Zur Unterstützung und Weiterentwicklung der Regelungen dieser Betriebsvereinbarung finden in den Betrieben der (...) regelmäßige Beratungen zwischen Betriebsräten und Personalbereichen statt. Vorrangige Ziele sind dabei

- umfassende Information und Erörterung der Ziele dieser Betriebsvereinbarung mit Vorgesetzten bis hin zur Leitungsebene;
- regelmäßige Information der Mitarbeiterinnen oder des Mitarbeiter über die mit dieser Betriebsvereinbarung eröffneten Möglichkeiten;
- Erörterung der Maßnahmen zur Familienförderung durch regelmäßige Bestandsaufnahme.

01 03 03/82 Gummi- und Kunststoffherstellung

Härtefälle, die sich bei Anwendung und Auslegung dieser Betriebsvereinbarung im Einzelfall ergeben, werden mit dem Ziel, sie nach Möglichkeit zu vermeiden, zumindest weitgehend zu lindern, zwischen Geschäftsleitung und Betriebsrat beraten.

01 03 03/81 Maschinenbau

Zwei Jahre nach Inkrafttreten dieser Gesamtbetriebsvereinbarung wird zwischen der Unternehmensleitung und dem Gesamtbetriebsrat ein Erfahrungsaustausch im Hinblick auf die Umsetzung dieser Gesamtbetriebsvereinbarung und eine eventuelle Anpassung erfolgen.

01 03 03/76 Einzelhandel

Aufgrund guter Erfahrungen vereinbaren einige Betriebe die Einrichtung einer Arbeitsgruppe, oft als „Steuerungsgruppe“ bezeichnet. Dieses paritätisch besetzte Gremium trägt die Verantwortung für den Umsetzungsprozess. Wesentliche Vorteile sind ein schnelles und unbürokratisches Handeln dieser Gruppe, Entlastung von Betriebsrat und Geschäftsführung, die Herausbildung von Expertinnen und Experten, eine klare Aufgabenverteilung sowie das Vorhandsein eindeutiger Ansprechpartnerinnen und Experten für die Beschäftigten.

Zur optimalen Vertretung der Interessen der Belegschaft und im Sinne einer reibungslosen Zusammenarbeit wird von Seiten der (...) ein Steuerungsgremium unter Beteiligung des Betriebsrats gebildet.

01 03 03/88 Fahrzeughersteller Kraftwagen

IV.

Nicht vergessen!

◀ Inhalt

◀ zurück

weiter ▶

Im Überblick einige Aspekte, die bei der Umsetzung von familienfreundlichen Maßnahmen auf betrieblicher Ebene beachtet werden sollten.

Im Vorfeld:

Zu Beginn gilt es, sich darüber Klarheit zu verschaffen, was familienfreundliche Maßnahmen im eigenen Betrieb sein könnten.

Es empfiehlt sich, systematisch notwendige Informationen und betriebliche Daten zum Thema zu erheben. Eine solide Datengrundlage über alle notwendigen betrieblichen Kennziffern gibt Überblick über den Ist-Zustand und hilft bei der Beantwortung der Frage Was will ich erreichen?. Eine solche Datensammlung hilft zudem in den Verhandlungen mit der Geschäftsführung, da die gesammelten Fakten Anregungen geben und im Zweifel auch Beweiskraft haben.³² Hier ein Beispiel, welche Kennziffern für eine Betriebsanalyse „Familienfreundlichkeit“ sinnvoll sein können:

Anzahl/Anteil von:	Frauen	Männer	Gesamt
Beschäftigten			
Führungskräften			
Mittleren Angestellten			
Gering qualifizierten Beschäftigten			
Beschäftigten mit Kindern			
Beschäftigten mit Kindern 0–3 Jahre			
Beschäftigten mit Kindern 4–6 Jahre			
Beschäftigten mit Kinderbetreuung auch nach 17 Uhr			
Beschäftigten mit gesicherter Kinderbetreuung während der Schulferien			
Beschäftigten mit Pflegeaufgaben			
Beschäftigten im Schichtbetrieb			
Beschäftigten mit Wochenendarbeit			
Teilzeitbeschäftigte			
Beschäftigte mit Interesse an alternierender Heimarbeit			
...			
...			

³² Rund 25 % der privaten Unternehmen führen inzwischen Beschäftigten-Statistiken, die nach Geschlecht unterscheiden. Das ergab eine Befragung des Managements von 500 Unternehmen zur Umsetzung der Vereinbarung zur Förderung der Chancengleichheit (Krell/Ortlieb: Chancengleichheit von Frauen und Männern in der Privatwirtschaft, im Auftrag des D GB und der Hans-Böckler-Stiftung

Dies ist nur eine kleine Auswahl an Kennziffern. Welche Daten zusätzlich gesammelt werden müssen, hängt von den betrieblichen Gegebenheiten und von der jeweiligen Problemsituation ab. Darüber hinaus ist es sinnvoll, die **Bedarfe** der Beschäftigte zu **erheben** und sich einen Überblick über die Betreuungsmöglichkeiten (Kindergarten, Hort, Nachmittagsbetreuung, Ganztagschulen, Pflegeheime, Tagespflege ...) in der Region zu verschaffen. Bei der Informationssammlung und der Erhebung betrieblicher Kennziffern sollte der Betriebsrat von seinem Recht auf Information und Unterrichtung durch den Arbeitgeber (§80 Abs. 2 BetrVG bzw. §68 Abs. 2 BPersVG) Gebrauch machen. Eine regelmäßige Erhebung dieser Kennziffern (halbjährlich oder jährlich) ermöglicht dem Betriebs-/Personalrat außerdem, zukünftige Problemsituationen und Bedarfe der Beschäftigten zu erkennen und frühzeitig aufzugreifen.

Oftmals, insbesondere dann wenn das Verhältnis zwischen Beschäftigtenvertretung und Betriebsleitung nicht unkompliziert ist, kann es ratsam sein, für den Realisierungsprozess von familienfreundlichen Maßnahmen die Hilfe von externen Beraterinnen und Beratern oder Moderatorinnen und Moderatoren in Anspruch zu nehmen (§ 80 Abs. 3 BetrVG).

Währenddessen

Erfolg versprechend für die Realisierung von betrieblichen Maßnahmen ist die rechtzeitige Einbindung aller interessierten und betroffenen Akteure im Betrieb sowie die Suche nach möglichen Unterstützern und Koalitionspartnerinnen und Koalitionspartner. Dies können sein: Geschäftsführung, Werksleitung, Personalabteilung, Abteilungsleiterinnen und Abteilungsleiter, Frauen- bzw. Gleichstellungsbeauftragte, Gewerkschaftssekretärinnen und -sekretären, Betriebs- bzw. Personalräte aus anderen Betrieben, Vertreterinnen und Vertreter der Kommune ...

Von Bedeutung ist auch das **herstellen von Verbindlichkeit** während des Realisierungsprozesses. Dazu sollte die grundsätzliche Absicht, familienfreundliche Maßnahmen auf betrieblicher Ebene im Zuge des Realisierungsprozesses umzusetzen, von beiden Betriebsparteien verabredet und möglicherweise schriftlich festgehalten werden. Darüber hinaus empfiehlt sich die Einrichtung einer **Steuerungsgruppe**, die den Realisierungsprozess familienfreundlicher Maßnahmen von Anfang bis Ende begleitet. Ein solches Gremium setzt sich Idealerweise paritätisch aus den verschiedenen betroffenen Betriebsakteuren zusammen. Eine solche Steuerungsgruppe kann schnell und unbürokratisch Maßnahmen vorschlagen, ausarbeiten und deren Umsetzung planen (und entlastet damit Geschäftsführung und betriebliche Interessenvertretung). In ihr bildet sich wertvolles Fachwissen und sie ist als klarer Ansprechpartner für die Beschäftigten zu erkennen. Für betriebliche Interessenvertretungen kann das Hinzuziehen von betrieblichen Auskunftspersonen gem. § 80, Abs. II, Satz 3 sehr hilfreich sein.

Im Nachhinein

Nach der Einführung familienfreundlicher Maßnahmen sollte deren Wirksamkeit in regelmäßigen Abständen überprüft und mögliche neue Bedarfe erhoben werden. Diese **Evaluation** kann beispielsweise durch eine schriftliche Befragung der Beschäftigten erfolgen, aber auch auf Betriebsversammlungen zur Sprache kommen.

Für beides kann z. B. die betriebliche Steuerungsgruppe dauerhaft der verantwortliche Ansprechpartner sein.

V.

Service und Information

◀ Inhalt

◀ zurück

weiter ▶

Auf den folgenden Seiten finden Sie Hinweise zur aktuellen Rechtslage, wichtige Akteure, Adressen sowie weitere Literatur zum Thema Familienfreundlichkeit im Betrieb

Ausgewählte Rechtsgrundlagen für Betriebsräte

Rechtsgrundlage BetrVG:	Regelungsbereiche	Beteiligungsrechte
§ 80 I, 1	Überwachung zugunsten von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer geltender Gesetze u. a.	Ein zugunsten von Arbeitnehmerinnen oder Arbeitnehmer geltendes Gesetz ist das Arbeitszeitgesetz (ArbZG). Um die Ausdehnung der Arbeitszeiten zu verhindern, kann der BR beanstanden und auf Abhilfe drängen, z. B. Leistungsverdichtung oder Überstunden abzubauen
§ 80 I, 2b	Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit	Ziel: Freiraum für aktive Teilnahme am Familienleben beider Elternteile, z. B. durch entsprechende Betriebsvereinbarungen (vgl. § 87 I 2 BetrVG) → z. B. BV zur „Familienzeit“: ein weiteres Jahr im Anschluss an gesetzliche Elternzeit → Achtung: Inzwischen gibt es einige Tarifverträge dazu, dann gilt Tarifvorbehalt § 77 III BetrVG
§ 28 in Verbindung mit § 80 II, 3 bzw. § 80 III	Übertragung von Aufgaben an BR-Ausschüsse und Hinzuziehen von betrieblichen Auskunftspersonen bzw. Externen	Der Betriebsrat kann Ausschüsse einrichten und Sachverständige hinzuziehen.
§§ 87 I, 2	Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit einschließlich der Pausen sowie Verteilung auf die Wochentage	Einführung und Ausgestaltung sämtlicher Arbeitszeitmodelle, z. B. Gleitzeit, Vertrauensarbeitszeit, flexible Modelle, Schichten, auch Wechsel von Schichten u. v. m. Mitbestimmungs-/Initiativrecht des BR, rechtlich über die Einigungsstelle notfalls durch Spruch erzwingbar, es sei denn freiwillige Regelung (vgl. § 88 BetrVG) → z. B. freiwillige BV „Schnupper“-Teilzeit: dreimonatige Verkürzung der Arbeitszeit. Achtung, keine Mitbestimmung über die wöchentliche Dauer, hier gilt der Tarifvorbehalt (vgl. § 77 III BetrVG).
§ 87 I, 3 Überstunden	vorübergehende Verlängerung der betriebsüblichen Arbeitszeit (gilt auch für Teilzeitbeschäftigte/Leiharbeiterinnen und Leiharbeiternehmer im Entleiherbetrieb)	Angeordnete und geduldete Überstunden (ob überhaupt, wie viele, welche Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer); im Eilfall Unterlassungsverfügung. Mitbestimmungsrecht des BR, im Falle der Nichteinigung entscheidet die Einigungsstelle.

§ 87 I, 5	Aufstellung allgemeiner Urlaubsgrundsätze, Urlaubsplan sowie Festlegung der zeitlichen Lage des Urlaubs für einzelne	Mitbestimmung des Betriebsrates, ggf. durchsetzbar durch Spruch der Einigungsstelle. → z. B. BV Sabbatical oder Verknüpfung von angesparten Arbeitszeitguthaben mit dem Jahresurlaub
§ 87 I, 8	Form, Ausgestaltung und Überwachung von Sozialeinrichtungen	Mitbestimmung zum Beispiel bei Betriebskindergärten
§ 92 I, III	Personalplanung, insbesondere gegenwärtige und künftige Personalbedarfe und sich daraus ergebende Maßnahmen; Aufstellung und Durchführung von Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern	Der Arbeitgeber hat von sich aus die Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern und die Vereinbarkeit von Familie und Beruf bei der Personalplanung zu berücksichtigen und seine Vorstellungen hierzu (insbes. die damit verbundenen Maßnahmen) mit dem BR zu beraten. Der BR hat ein Initiativrecht; er ist berechtigt und verpflichtet, das Thema aufzugreifen.
§ 92a	Beschäftigungssicherung	Um Beschäftigung zu sichern und zu fördern, hat der BR ein Vorschlagsrecht u. a. zur flexiblen Gestaltung der Arbeitszeit und Förderung der Teilzeitarbeit. AG muss mit BR erörtern, hat seine Entscheidung (schriftlich ab 101 AN) zu begründen.
§§ 95, 99 II, 2	Auswahlrichtlinien	Im Hinblick auf Teilzeitarbeit relevant bei mehr als 500 Beschäftigten
§ 96 I Satz 2	Ermittlung des Berufsbildungsbedarfs und Beratung über Fragen der Berufsbildung	BR kann Arbeitgeber zur Analyse der Berufsbildungsbedarfe verpflichten (sonst § 23 III); untergliedert z. B. nach Frauen, Männer, Mütter, Väter, Teilzeit-Beschäftigte etc. Arbeitgeber muss Ergebnisse mit dem BR erörtern.
§ 96 II	Ermittlung des Bildungsbedarfes; Ermöglichung der Teilnahme der Arbeitnehmer an betrieblichen und außerbetrieblichen Berufsbildungsmaßnahmen	Beachtung der Chancengleichheit und Gleichstellung von Mann und Frau. Bei Maßnahmen der beruflichen Bildung haben Arbeitgeber und BR die Belange Teilzeitbeschäftigter und Beschäftigter mit Familienaufgaben zu berücksichtigen.
§ 45	Themen der Betriebs- und Abteilungsversammlungen	Themen auf einer Betriebsversammlung können insbesondere Fragen der Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit sein.
§ 43 II	Teilnahme- und Sprachrecht des Arbeitgebers	AG ist berechtigt, über den Stand der Gleichstellung von Frauen und Männern im Betrieb zu berichten
§ 75	Grundsätze für die Behandlung der Betriebsangehörigen	Gleichbehandlung
§ 38 I, 3	Teilfreistellungen für Betriebsräte	Verbesserte Beteiligung für Teilzeit-Betriebsräten

Links zu einigen Organisationen

- Homepage des Bundesministeriums für Frauen, Senioren, Familie und Jugend: www.bmfsfj.de
- Internetauftritte der Hans Böckler Stiftung mit vielen nützlichen Tipps rund um das Thema Arbeit: www.boeckler.de, www.betriebsvereinbarung.de, www.wsi.de
- Homepages des DGB www.dgb.de und der Einzelgewerkschaften bieten zahlreiche Hinweise und Informationen zu den Themen Vereinbarkeit, Gender, Frauen und Männer sowie Arbeitszeit. Zu jedem dieser Themen gibt es kostenloses Informationsmaterial, zum Teil direkt zum download: www.igbau.de, www.igbce.de, www.gew.de, www.igmetall.de, www.ngg.net, www.gdp.de, www.transnet.org, www.verdi.de

Links zum Thema Familienfreundlichkeit und Vereinbarkeit von Beruf und Familie

- Das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend hat eine Vielzahl verschiedener Seiten erstellt. Unter www.bmfsfj.de/Politikbereiche/familie.html findet sich fast alles zum Themenschwerpunkt Familie.
- Das Ministerium betreut eine Extraseite zum Thema Vereinbarkeit. Schwerpunkte dort sind u. a.: flexible Arbeitszeiten, -orte, Kinderbetreuung, personalwirtschaftliche Angebote, Wiedereinstieg und mehr: www.vereinbarkeit.de
- Der DGB hat eine Schwerpunktseite rund um das Thema Familie: www.dgb.de/themen/familienpolitik/index.htm
- ISA Consult GmbH bietet Beratung und entwickelt gemeinsam mit betrieblichen Akteurinnen und Akteuren passgenaue Modelle für das Unternehmen, die Geschäftsprozesse ebenso berücksichtigen wie die Bedürfnisse der Beschäftigten. www.isa-consult.de oder isa-b@isa-consult.de
- Die Homepage der Initiative „Lokale Bündnisse für Familie“ liefert detaillierte Informationen zu den bereits gegründeten Lokalen Bündnissen für Familie, zu den Angeboten des Servicebüros der Initiative und zu aktuellen Veranstaltungen: www.lokale-buendnisse-fuer-familie.de
- Die Dienstleistungsgewerkschaft ver.di und dort insbesondere der Bereich Frauen und Gleichstellungspolitik liefert reichlich Material und Informationen: www.verdi.de/frauen
- Sprungbrett, eine Initiative u. a. vom BMWA und EU, bietet Infos zum Thema Vereinbarkeit von Familie und Beruf unter: www.sprungbrett.info
- Work-Life, gefördert u. a. vom Europäischen Strukturfonds und dem bayrischen Familienministerium, ist eine Internetseite mit vielen Tipps rund um das Thema Vereinbarkeit: www.work-life.de
- Das Familienhandbuch, eine Internetpräsenz insbesondere für Beschäftigte mit Kindern, enthält zahlreiche Tipps und rechtliche Hinweise zum Thema Familie und Vereinbarkeit von Beruf und Familie: www.familienhandbuch.de
- Die Initiative „Pro Mittelstand“ bietet u. a. Unterstützung zum Thema Work-Life-Balance insbesondere für Klein- und mittelständische Unternehmen: www.pro-mittelstand.org

Links zum Thema familienfreundliche Arbeits(zeit)gestaltung

- Eine Informationsseite des Familienministeriums mit vielfältigen Infos zum Thema Teilzeit findet sich unter: www.teilzeit.de
- Die Böckler-Boxen liefern viele praktische Tipps zum Thema sozialverträgliche Arbeitswelt, gerade für Beschäftigtenvertretungen. In der Box 6 dreht sich alles um das Thema Arbeitszeit: www.box6.boeckler-boxen.de
- Die Initiative „Moderne Arbeitszeiten in NRW“ hat eine Vielzahl von Betrieben beraten und stellt ihre Ergebnisse der Öffentlichkeit zur Verfügung: www.arbeitszeiten.nrw.de
- Moderne Arbeitszeitmodelle in NRW ist eine Dokumentation betrieblicher Fallbeispiele. Sie zeigt die gesamte Palette schon bestehender Arbeitszeitmodelle. Dies reicht von Kontenmodellen, Schichtarbeitsmodelle, Teilzeitmodelle, Altersteilzeit, Sabbaticals, Langzeitkonten und Regelungen zum Überstundenabbau: www.iatge.de
- „Arbeitszeit-Praxisbeispiele“: Die umfangreiche Dokumentation der Arbeitszeitberatung Dr. Hoff Weidinger Hermann, Berlin, enthält flexible Arbeitszeitmodelle bundesdeutscher Unternehmen: www.arbeitszeitberatung.de
- Qualifizierte Teilzeit ist eine Informations- und Kommunikationsstelle für qualifizierte und hoch qualifizierte Teilzeitarbeit. Arbeitssuchende bzw. Beschäftigte können sich hier rund um die qualifizierte Teilzeitarbeit informieren und Anregungen für ihre angestrebte Teilzeitarbeit erhalten: <http://www.qualifizierte-teilzeitarbeit.de>
- Die Deutsche Gesellschaft für Zeitpolitik ein Zusammenschluss renommierter Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler verschiedener Disziplinen aus Deutschland und dem benachbarten Ausland. Ihr Ziel ist es, Zeit als politikrelevantes Thema stärker in der öffentlichen Diskussion zu etablieren: www.zeitpolitik.de

Zertifizierungsverfahren

- Erfolgsfaktor Familie, gemeinsam mit dem Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit will das Familienministerium Unternehmen für ihre vorbildlichen Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie auszeichnen: www.erfolgsfaktor-familie.de
- Audit „Beruf und Familie“, eine Initiative der Hertie-Stiftung, die alljährlich Betriebe mit familienfreundlichen Arbeitsbedingungen auditiert: www.beruf-und-familie.de
- Total E-Quality: ein Verein von Vertreterinnen und Vertretern aus Wirtschaft, Politik und Gewerkschaften. Der Verein zeichnet jährlich u. a. familienfreundliche Betriebe aus und liefert auf seiner Homepage Informationen zum Thema Chancen(un)gleichheiten zwischen Frauen und Männern: www.total-e-quality.de

Literaturtipps

- Dorothee Beck/Anne Graef (2003): ChancenGleich. Handbuch für eine gute betriebliche Praxis, Bund Verlag
- Reinhard Bispinck (2005): WSI-Tarifhandbuch, Schwerpunkt Familie, Bund-Verlag
- Maria Büntgen (2005): Teilzeitarbeit, Betriebs- und Dienstvereinbarungen: Teilzeitarbeit, Schriftenreihe der Hans-Böckler-Stiftung, Bund-Verlag
- Michael Kossens u. a. (2004): Teilzeit- und Befristungsgesetz Basiskommentar, Bund Verlag
- Judith Kerschbaumer u. a. (2002): 111 Tipps zur Teilzeitarbeit, Bund Verlag
- Manuela Maschke/Gerburg Zurholt (2005) „Chancengleich und Familienfreundlich“, Betriebs- und Dienstvereinbarungen, Schriftenreihe der Hans-Böckler-Stiftung, Bund-Verlag (im Druck)
- Edith Weiser/Antje Beierling (2002): Betrieblich unterstützte Kinderbetreuung, Ministerium für Gesundheit, Soziales, Frauen und Familie in NRW (Hg.), Düsseldorf
- Sandra Hartig u. a. (2004): Familienorientierte Personalpolitik, Checkheft für kleine und mittelständische Unternehmen, BMFSFJ, DIHK u. Hertie Stiftung (Hg.), Berlin
- Betriebswirtschaftliche Effekte familienfreundlicher Maßnahmen. Kosten-Nutzen-Analyse (2003), Gutachten der Prognos AG, BMFSFJ (Hg.), Berlin
- Allgemeiner Hinweis: Über das Familienministerium lassen sich zahlreiche Publikation in gedruckter Form bestellen oder downloaden: www.bmfsfj.de/Kategorien/Publikationen/Publikationen.html

Impressum

Herausgeber:
Bundesministerium
für Familie, Senioren, Frauen
und Jugend
11018 Berlin
www.bmfsfj.de

Leitung
Hans-Böckler-Stiftung
Archiv Betriebliche Vereinbarungen
Dr. Manuela Maschke
Tel: 0211-7778-224
www.betriebsvereinbarung.de

Bearbeitung
Svenja Pfahl und Stefan Reuyß, Berlin

Publikationsversand der Bundesregierung
Postfach 48 10 09
18132 Rostock
Tel.: 0 18 88/80 80 800
Fax: 018 88/10 80 80 800
E-Mail: publikationen@bundesregierung.de
Internet: www.bmfsfj.de

Stand:
Juli 2005

Gestaltung:
KIWI GmbH, Osnabrück

Dieses PDF ist Teil der Öffentlichkeitsarbeit
der Bundesregierung; es wird kostenlos abgegeben
und ist nicht zum Verkauf bestimmt.

Für weitere Fragen nutzen Sie unser
Servicetelefon: 0 18 01/90 70 50*
Fax: 018 88/5 55 44 00
Montag–Donnerstag 7–19 Uhr

* nur Anrufe aus dem Festnetz, 9–18 Uhr 4,6 Cent,
sonst 2,5 Cent pro angefangene Minute