



Bundesministerium
für Familie, Senioren, Frauen
und Jugend



Institut der deutschen
Wirtschaft Köln

Familienfreundliche

Regelungen

in Tarifverträgen und
Betriebsvereinbarungen.

Beispiele guter Praxis



Regelung

barungen



gute Praxis

Familienfreundliche

Regelungen

in Tarifverträgen und
Betriebsvereinbarungen.

Beispiele guter Praxis

Auftraggeber:

**Bundesministerium für Familie,
Senioren, Frauen und Jugend**

**Erstellt von Christiane Flüter-Hoffmann
Institut der deutschen Wirtschaft Köln**

Inhalt

Vorwort	4
I. Einführung	5
1.1 Rechtliche Rahmenbedingungen	5
1.2 Qualitative Tarifpolitik	6
1.3 Überblick über familienfreundliche Regelungen	8
1.4 Zehn Botschaften für mehr Familienfreundlichkeit	11
II. Familienfreundliche Regelungen in TV und BV	13
2.1 Angehörigenbetreuung	13
Arbeitsunterbrechung wegen Angehörigenbetreuung (mit und ohne Lohnfortzahlung)	13
Familiäre Ausnahmesituation	20
2.2 Arbeitszeitflexibilisierung	20
Teilzeitarbeit	23
Telearbeit	26
2.3 Elternförderung	29
2.4 Elternzeit/Familienphase	30
Altersvorsorge, betriebliche, während der Elternzeit	33
Kontaktpflege während der Elternzeit	34
Perspektivgespräch/Planungsgespräch	35
Qualifikationserhalt/Qualifizierung während der Elternzeit	35
Übertragung/Verlängerung der Elternzeit	39
Vertretungseinsätze während der Elternzeit	41
Wiedereinstellungszusage	42
2.5 Familienservice	44
2.6 Gesundheitsvorsorge	44
2.7 Kinderbetreuung	45
Allgemein	45
Arbeitsunterbrechung/Arbeitsbefreiung wegen Krankheit	48
Betriebskindergarten und Betriebskinderkrippe	54
2.8 Sozialleistungen/ -zulagen für Familien	56
2.9 Väterförderung	58
III. Einschätzungen von Tarifpartnern und Betriebsparteien	60
IV. Literatur	64
V. Links und Downloads	66

Familienfreundliche Strukturen tragen dazu bei, Wohlstand und Wachstum in Deutschland langfristig zu sichern. Familienfreundlichkeit ist ein ökonomischer Faktor, der sich für die Unternehmen rechnet: Wenn Väter und Mütter Beruf und Familie vereinbaren können, hebt das die Motivation, spart Kosten für Einarbeitung und Wiedereingliederung und lässt den Krankenstand sinken. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die Kinderbetreuung und berufliche Tätigkeit miteinander vereinbaren können, sind an ihrem Arbeitsplatz leistungsbereiter und -fähiger. Und sie sind ihrem Unternehmen oft auch besonders verbunden. Daher setzen die Unternehmen immer stärker auf eine familienbewusste Personalpolitik, die die Motivation und das Engagement der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erhöht und dazu beiträgt, qualifizierte Fachkräfte zu gewinnen und zu halten, und positionieren sich so als attraktive Arbeitgeber (nicht nur) für Frauen.

Die vorliegende Beispielsammlung bietet Geschäftsführern, Personalleitern, Betriebsräten und den Tarifparteien eine Praxishilfe bei der Entwicklung von Regelungen zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf in Tarifverträgen und Betriebsvereinbarungen. Sie können sich einen Überblick über vorhandene Regelungen verschaffen und Anregungen für das eigene Unternehmen, die eigene Branche erhalten.

Dank der Initiative und der finanziellen Förderung durch das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend ist dieser Überblick über familienfreundliche Regelungen in Tarifverträgen und Betriebsvereinbarungen entstanden.

Der Dank gilt auch in besonderer Weise dem Leiter des Tarifarchivs des Bundesministeriums für Wirtschaft und Arbeit in Bonn, Herrn Lothar Clasen, der das Projekt mit Rat und Tat unterstützt hat und viele hilfreiche Hinweise gegeben hat.

Und last but not least ist den zahlreichen Führungskräften in den Personal- und Kommunikationsabteilungen der Unternehmen zu danken, die ihre Betriebsvereinbarungen zur Verfügung gestellt haben und Zeit für Interviews über ihre Erfahrungen und Einschätzungen gewährt haben.

I. Einführung

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

1.1 Rechtliche Rahmenbedingungen

Das Tarifvertragsgesetz (TVG) und das Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) gehören zum kollektiven Arbeitsrecht. Nach § 1 Abs. 1 TVG regelt der Tarifvertrag die Rechte und Pflichten der Tarifvertragsparteien und enthält Rechtsnormen, die den Inhalt, den Abschluss und die Beendigung von Arbeitsverhältnissen ordnen, aber auch betriebliche und betriebsverfassungsrechtliche Fragen betreffen können. Der Tarifvertrag legt dabei die Standards für wichtige Arbeits- und Einkommensbedingungen wie Arbeitsentgelt, Ausbildungsvergütung, Arbeitszeit, Urlaub und Urlaubsgeld, Weihnachtsgeld und Kündigungsfristen fest. Tarifverträge haben Vorrang gegenüber betrieblichen und individuellen Regelungen, außer in den Fällen, in denen der Tarifvertrag abweichende Abmachungen gestattet („Öffnungsklausel“) oder solche Änderungen die Beschäftigten begünstigen („Günstigkeitsprinzip“).

Ende 2004 gab es laut Tarifregister beim Ministerium für Wirtschaft und Arbeit 61.772 (2003: 59.636) gültige Tarifverträge, darunter etwa 34.000 (2003: 33.100) Verbandstarifverträge und etwa 27.800 (2003: 26.500) Firmentarifverträge (BMWA 2005, 5f.). Diese Zahl ist gegenüber dem Jahresende 2002, als es 57.329 gültige Tarifverträge gab, vor allem wegen der größeren Anzahl der Firmentarifverträge weiter angestiegen (allein 500 Unternehmen schlossen im Jahr 2003 erstmals einen Firmentarifvertrag ab). Für die verschiedenen Bereiche des öffentlichen Dienstes und die Träger der gesetzlichen Sozialversicherung gelten rund 15.100 einzelne Verbands-Tarifverträge (rund 2.200 Ursprungs- sowie rund 12.900 Änderungs- und Paralleltarifverträge). Für die mehr als 1.000 Verbands-Tarifbereiche in der Privatwirtschaft sind rund 18.000 einzelne Tarifverträge gültig, darunter rund 10.000 Ursprungs-Tarifverträge sowie 8.000 Änderungs- und Paralleltarifverträge. Die Zahl der Unternehmen mit Firmentarifverträgen stieg 2003 nach Abzug der durch Schließung von Betrieben außer Kraft getretenen Tarifverträge von 7.063 auf 7.540. Damit ist die Zahl der Unternehmen, die ihre Löhne und Arbeitsbedingungen eigenständig in Firmentarifverträgen regeln, seit 1990 um fast das Dreifache angewachsen (BMWA 2004, S. 5f.).

Die Zahl der gültigen und für allgemeinverbindlich erklärten Tarifverträge sank im Jahr 2003 mit rund 480 auf den niedrigsten Stand seit 1976. Damit waren nur noch etwa 0,8 Prozent aller gültigen Tarifverträge allgemeinverbindlich (Clasen 2004, 20).

Ingesamt gesehen ist zwar die unmittelbare Tarifbindung im Vergleich zu den neunziger Jahren zurückgegangen, doch die mittelbare bleibt in etwa konstant. Denn immerhin ein Viertel der Unternehmen übernimmt die Regelungen der Branchentarifverträge

freiwillig als Richtschnur zur Ausgestaltung der betrieblichen Arbeitsbedingungen – im Jahr 1999 war dies erst ein Fünftel. Tarifverträge können für alle am Arbeitsmarkt Beteiligten einen wichtigen Orientierungsrahmen bieten.

Im Jahr 2003 waren 46 Prozent der Unternehmen in den alten Bundesländern und 26 Prozent der Unternehmen in den neuen Bundesländern tarifgebunden.

◀ Inhalt

◀ zurück

weiter ▶

Tarifbindung der Betriebe und der Beschäftigten in West- und Ostdeutschland 2003						
	Branchentarifvertrag		Firmentarifvertrag		Kein Tarifvertrag	
	West	Ost	West	Ost	West	Ost
Betriebe	43	21	3	5	55	74
Beschäftigte	62	43	8	11	30	46

Anteil der jeweils betroffenen Betriebe/Beschäftigten in Prozent

Quelle: IAB-Betriebspanel 2003 (zitiert nach Ellguth/Kohaut, WSI-Mitteilungen, 8/2004, S. 451)

Elf Prozent aller privatwirtschaftlichen Unternehmen in Deutschland haben einen Betriebsrat. Damit arbeiten knapp die Hälfte aller Beschäftigten (48%) in Westdeutschland und 39 Prozent in Ostdeutschland in einem Unternehmen mit Betriebsrat.

Betriebe mit Betriebsrat 2003 (privatwirtschaftliche Betriebe mit mindestens 5 Beschäftigten), Anteil in Prozent				
	Westdeutschland		Ostdeutschland	
	Betriebe	Beschäftigte	Betriebe	Beschäftigte
Betriebe/Beschäftigte mit Betriebsrat	11	48	11	39

Quelle: IAB-Betriebspanel 2003 (zitiert nach Ellguth/Kohaut, WSI-Mitteilungen, 8/2004, S. 454)

1.2 Qualitative Tarifpolitik

Die Zeiten, in denen die Tarifpartner ausschließlich über Lohnentwicklung und Laufzeiten von Tarifverträgen verhandelt haben, sind lange vorbei. Zusätzlich zu diesen quantitativen Elementen sind seit Jahren auch qualitative Elemente zu wichtigen Bestandteilen der Tarifverhandlungen geworden. Dabei geht es beispielsweise um beschäftigungswirksame Vereinbarungen, Altersvorsorge/Entgeltumwandlung, Arbeitszeitkonten, Qualifizierung oder die bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf.

Auch in den Unternehmen gewinnen qualitative Faktoren wie Leistungsbereitschaft, Motivation, Akzeptanz oder Kooperation immer mehr an Bedeutung. Sie sind vor allem für die Produktivitätsentwicklung von enormer Wichtigkeit. Diese Entwicklung findet bereits seit den achtziger Jahren auch in der Tarifpolitik ihren Niederschlag: Sie nimmt immer stärker auch qualitative Aspekte, die sich auf Arbeitsinhalte, Arbeitsbedingungen, Arbeitsorganisation, Qualifikation oder auch Arbeitszeiten beziehen, in den Blick. In den achtziger Jahren geschah dies im Rahmen der so genannten „Humanisierung der Arbeit“, in den neunziger Jahren unter den Überschriften Flexibilität, Qualifizierung und Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Denn die Unternehmen brauchen gerade auch das große Potenzial gut ausgebildeter Frauen, um im Wettbewerb bestehen zu können.

Zahlreiche Unternehmen haben daher längst unterschiedliche betriebliche Konzepte zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf entwickelt. In den Tarifverträgen geht es vor allem um eine flexible und damit familienfreundliche Arbeitszeitgestaltung, bessere Rückkehrmöglichkeiten in den Beruf nach einer Familienphase und um die Unterstützung der Familien und Förderung der Eltern.

Zwischen den Tarifparteien bestand aber nicht von vornherein Konsens über diese neue Form der Tarifpolitik, die von den rein quantitativen Elementen der Lohnrunden hin zu qualitativen Elementen wie beschäftigungswirksame Vereinbarungen, Altersteilzeitregelungen, Arbeitszeitkonten, Qualifizierung oder Vertretungseinsätze während der Elternzeit wechselte.

Barthel sieht eine tarifpolitische Trendwende im Jahr 1994, als eine wachsende Zahl von Tarifverträgen die Rahmenbedingungen für flexible Arbeitszeitgestaltungen ausweiteten und in immer stärkerem Umfang auch Optionsklauseln für betriebliche Vereinbarungen vereinbart wurden. Die Tarifpolitik sei damit zunehmend flexibler und betriebsbezogener geworden (Barthel 1999, 116).

Brocker, der für die künftige Tarifpolitik fordert, lediglich Rahmenbedingungen zu schaffen, die mit der betrieblichen Personalpolitik konkret auf den Bedarf vor Ort angepasst werden können, sieht einen enormen Bedeutungszuwachs qualitativer Tarifpolitik: Allein die Themen Altersvorsorge/Entgeltumwandlung oder auch Qualifizierung belegten, wie die Bedeutung qualitativer Themen in der Vergangenheit zugenommen habe (Brocker 2003, 3). Beispielsweise schlossen in der Tarifrunde 2001 die Tarifpartner der chemischen und metallverarbeitenden Industrie Tarifverträge zur Entgeltumwandlung für die Altersvorsorge ab.

Die neuen qualitativen Elemente der Tarifverträge beschränken sich aber längst nicht nur auf kapitalgedeckte Altersvorsorge, flexible Arbeitszeiten oder Qualifizierung. Auch bei der Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist der Beitrag der Sozial- und Betriebspartner beträchtlich. Zunehmend regeln sie in Tarifverträgen oder Betriebsvereinbarungen Übereinkünfte zur besseren Vereinbarkeit von Familien- und Berufsleben.

Beispielsweise haben einige Branchen bereits seit langem Manteltarifverträge und Firmentarifverträge zur Teilzeit abgeschlossen. Im Jahr 2002 untersuchte Towara 26 Tarifverträge aus den 80er und 90er Jahren zu Teilzeit und kam zu dem Schluss, dass „Teilzeitarbeit zunehmend Anerkennung als ‚normales Arbeitsverhältnis‘ findet“ (Towara 2002, 47). Er stellte fest, dass weder das Volumen der Teilzeit, noch Form und Lage eingeschränkt seien und so den betrieblichen Parteien und den Beschäftigten viel Gestaltungsspielraum ließen.

In einem Interview in der Süddeutschen Zeitung am 18. Januar 2005 unterstrich auch Berthold Huber, der Zweite Vorsitzende der IG Metall und verantwortlich für Tarifpolitik, die Bedeutung der qualitativen Tarifpolitik: „Nach dem Streit um Arbeitszeit und Entgelt soll es in Zukunft endlich wieder auch um qualitative Tarifpolitik gehen. Erstens brauchen wir in der alternden Arbeitsgesellschaft Lebens-Arbeitszeitkonten: Wenn im

Betrieb viel los ist, wird Zeit angespart; wenn Kinder aufgezogen werden müssen oder einer in vorzeitigen Ruhestand geht, werden Stunden abgebaut. Zweitens brauchen wir mehr betriebliche Förderung des Aufbaus zusätzlicher Altersversorgung. Drittens würde ich gerne bundesweit Tarifverträge zum lebenslangen Lernen, zur Weiterbildung haben.“

Dettling kritisiert allerdings noch im Jahr 2004, dass die Thematik „Work-Life-Balance“ längst nicht ausreichend von den Gewerkschaften zum tarifpolitischen Ziel gemacht worden sei, es sei nur „im frauenbewegten Teil der Gewerkschaften“ präsent (Dettling 2004, 30). Er plädiert dafür, Work-Life-Balance im Rahmen einer qualitativen Tarifpolitik zu sehen, die ganzheitlich „in einer Chancen- und Wachstumsperspektive“ denkt und handelt. „Tarifverträge bleiben auch für die Balance von Arbeit und Leben wichtig“ (ebda., 32). Viele Einzelthemen seien nicht neu, Beispiel Arbeitszeitflexibilisierung. Früher sei es aber stärker als Instrument der Beschäftigungssicherung und zum Abbau von Überstunden genutzt worden, inzwischen sei die Balance von Arbeit und Leben als gleichwertiger Aspekt hinzugekommen.

In einer repräsentativen Unternehmensbefragung im Jahr 2003 wurden die Unternehmen danach befragt, ob sie die familienfreundlichen Maßnahmen aufgrund von Tarifverträgen, Betriebsvereinbarungen oder aufgrund von unternehmerischen Leitlinien praktizieren. Dies sind die Ergebnisse:

- 12,4 Prozent der Unternehmen praktizieren ihre familienfreundliche Personalpolitik aufgrund von betrieblichen Vereinbarungen,
- 13,5 Prozent haben dies in ihren unternehmerischen Leitlinien verankert und
- 29,3 Prozent handeln aufgrund von tariflichen Vereinbarungen.

(Flüter-Hoffmann/Solbrig 2003, 39).

1.3 Überblick über familienfreundliche Regelungen

Familienfreundlichkeit umfasst alle Maßnahmen, die Frauen und Männern Vereinbarkeit von Familie und Beruf erleichtern, die Berufstätigkeit ermöglichen, ohne das Familienleben darunter leiden zu lassen: Erwerbstätige Frauen und Männer sollen durch solche Maßnahmen gleichzeitig ihre Mutter- und Vaterrolle und/oder die Rolle eines pflegenden Angehörigen wahrnehmen können. Die ausgewogene Teilhabe an Erwerbsarbeit und Familienarbeit soll erhöht werden.

Familienfreundliche Maßnahmen betreffen die Bereiche:

- Arbeitszeitflexibilisierung/Telearbeit,
- Kinder- und Angehörigenbetreuung,
- Familienservice und
- Fördermaßnahmen für Eltern.

Flexible Arbeitszeiten und Telearbeit erhöhen nicht nur die Beschäftigungschancen von Frauen, sie sind auch die wichtigsten Instrumente, die Unternehmen nutzen können, um die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu erleichtern. Dies bestätigen verschiedene internationale und nationale Studien:

- Bei einem internationalen Vergleich von Ländern, aus deren nationaler Gesetzgebung sich eine relativ ungünstige Infrastruktur zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf ergibt (z. B. Australien, Japan, Vereinigtes Königreich und die USA), wurden solche Maßnahmen untersucht, die von den Unternehmen freiwillig zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf eingesetzt werden. Dabei erwiesen sich die Arbeitszeitflexibilisierung, beispielsweise als Modell mit flexiblem Arbeitsbeginn und Arbeitsende, oder auch Teilzeitmodelle als die wichtigsten familienfreundlichen Maßnahmen (Evans, 2001, 29). Dies wurde durch weitere Studien belegt (Fursman/Jacobsen/Varuhas, 2003, 22).
- In einer deutschen Studie fragte das Institut für Demoskopie Allensbach die Beschäftigten der Metall- und Elektro-Industrie nach den wichtigsten Maßnahmen, um Familie und Beruf besser zu vereinbaren. Zwei Drittel der Befragten nannten flexible Arbeitszeiten und Arbeitszeitkonten als wichtigste familienfreundliche Maßnahme (Arbeitgeberverband Gesamtmetall, 2003, 51). Von den Beschäftigten, die selbst flexible Arbeitszeiten haben, sagten drei Viertel, damit ließen sich Familie und Beruf besser vereinbaren. Als weitere Maßnahmen nannten die Beschäftigten eine ausreichende öffentliche Kinderbetreuung, bessere Ganztagsbetreuung und mehr finanzielle Unterstützung durch den Staat. Eine Befragung von 2000 Beschäftigten mit Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen durch TNS Emnid im Auftrag des Bundesfamilienministeriums und des Deutschen Gewerkschaftsbundes ergab, dass auch hier familienfreundliche Arbeitszeiten auf Platz eins der wichtigsten Maßnahmen standen, mit denen eine Vereinbarkeit von Familie und Beruf ermöglicht wird (BMFSFJ 2004, 8): Mehr als ein Drittel der befragten Frauen (35,6 Prozent) und 27,7 Prozent der Männer hielten familienfreundliche Arbeitszeiten für den wichtigsten von sechs vorgegebenen Bereichen.

Aber auch Kinder- und Angehörigenbetreuung sowie Kontakt und Qualifizierung während der Elternzeit, haushaltsnahe Dienstleistungen, eine familienfreundliche Unternehmenskultur, finanzielle Unterstützung, Gesundheitsvorsorge und Informationen sind wichtige Punkte rund um die Themen Familie und Beruf.

In den vergangenen fünfzehn Jahren hat das Thema „Familienfreundlichkeit“ in Wirtschaft und Gesellschaft sehr stark an Bedeutung gewonnen. Es gibt verschiedene Konzepte, um Familienfreundlichkeit in Unternehmen, in Städten und Gemeinden oder in ganzen Volkswirtschaften festzustellen. Stellvertretend für andere seien hier vier Konzepte kurz vorgestellt:

1. Family-Friendly-Index für Unternehmen (USA)
2. Audit Beruf & Familie (Prüfung von Unternehmen und Institutionen)
3. Familienatlas 2005 (Klassifizierung von Kreisen und kreisfreien Städten)
4. Vereinbarkeitsindex (Vergleich der Industriestaaten, OECD)

In den USA hat zu Beginn der 90er Jahre ein Bewertungsschema eine große Debatte über familienfreundliche Maßnahmen in den Unternehmen ausgelöst: Der vom „Families and Work Institute“ entwickelte Index der Familienfreundlichkeit („Family-Friendly-

Index“) ist ein Bewertungsschema, das als Grundlage für eine Bestandsaufnahme und Bewertung familienfreundlicher Maßnahmen in den Unternehmen dient. Er besteht aus sieben Bereichen: flexible Arbeitszeit, Teilzeit, Kinderbetreuung, familienfreundliche Urlaubsregelungen, finanzielle und soziale Unterstützung, Qualifikation des Managements.

Das Audit Beruf & Familie der Gemeinnützigen Hertie-Stiftung prüft die familienbewusste Personalpolitik in Unternehmen und Institutionen aufbauend auf dem amerikanischen „Family-Friendly-Index“ in acht Handlungsfeldern: Arbeitszeit, Arbeitsinhalte und Arbeitsabläufe, Arbeitsort, Informations- und Kommunikationspolitik, Führung, Personalentwicklung, Entgeltbestandteile und Service für Familien.

Die Prognos AG hat bei der Entwicklung des Familienatlas 2005 eine Klassifizierung aller 439 Kreise und kreisfreien Städte zur Identifikation von Regionengruppen mit gleichen „Familienfreundlichkeitsprofilen“ vorgenommen. Dazu prüfte sie 19 soziale und demografische Indikatoren in fünf Themenkategorien: „Demografie“, „Kinderbetreuungsinfrastruktur“, „Bildung und Arbeitsmarkt“, „Vereinbarkeit von Familie und Beruf“ sowie „Sicherheit und Wohlstand“.

Auch die Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (OECD) hat einen Index für Familienfreundlichkeit entwickelt, mit dem sie alle 30 Industrieländer, die OECD-Mitgliedsländer sind, miteinander verglichen hat. Er setzt sich aus folgenden Indikatoren zusammen: Kinderbetreuung (unter 3 und über 3 Jahre), Dauer und Modalitäten des bezahlten Mutterschaftsurlaubs, Erziehungsurlaub, freiwillig gewährte Arbeitsunterbrechungen in Unternehmen wegen Kinder- oder Angehörigenbetreuung, Arbeitszeitflexibilisierung, freiwillige Teilzeitarbeit, Beschäftigungsquote von Frauen zwischen 30 und 34 Jahren. Danach liegt Deutschland vor allem auf Grund der weit verbreiteten Arbeitszeitflexibilisierung in deutschen Unternehmen im oberen Drittel, hinter Schweden, Dänemark und den Niederlanden, gleich auf mit dem Vereinigten Königreich, aber noch vor Frankreich, Österreich und weit vor den südeuropäischen Ländern. Hätte Deutschland eine bessere Kinderbetreuungsinfrastruktur (Ende 2002 gab es nur für 8 Prozent der 0–3-jährigen Ganztagskrippenplätze und für 33 Prozent der 3–6-jährigen Ganztagskindergartenplätze), so gehörte es heute schon zu den Spitzenreitern in Europa im Hinblick auf Familienfreundlichkeit.

1.4 Zehn Botschaften für mehr Familienfreundlichkeit

Die folgenden Botschaften sind ein Zusammenschnitt von Aussagen der Experteninterviews (vgl. Kap. III.):

1. Zufriedene Beschäftigte mit Familie arbeiten produktiver als Beschäftigte mit Vereinbarkeitsstress. Unternehmen können mit unterschiedlichen Konzepten zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf beitragen. Die große Vielfalt der betrieblichen Modelle zeigt die Reaktionsbreite im Hinblick auf die unterschiedlichen Bedürfnisse der Beschäftigten.
2. Flexible Arbeitszeitregelungen können als Win-Win-Situation für die Unternehmen und Beschäftigten gestaltet werden: die Flexibilität gibt den Beschäftigten mehr Zeitsouveränität und Gestaltungsfreiheit, sie ermöglicht den Unternehmen Kosteneinsparungen und Produktivitätsschübe. Bei einem tragfähigen Kompromiss zwischen Unternehmensinteressen und Mitarbeiterbelangen gewinnen beide Seiten.
3. Familienfreundliche Unternehmen haben tendenziell wesentlich höhere Rückkehrquoten der Frauen aus der Elternzeit und sparen so Akquise- und Einarbeitungskosten. Generell lohnen sich familienfreundliche Maßnahmen auch aus betriebswirtschaftlicher Sicht. Das haben verschiedene Studien im In- und Ausland gezeigt.
4. Eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie ermöglicht den Eltern eine ausgewogenere Teilhabe an Erziehung, Pflege und Berufstätigkeit und erhöht so die Zufriedenheit mit der beruflichen und familiären Situation.
5. Viele Unternehmen sind besonders an dem Label „Familienfreundliches Unternehmen“ interessiert, weil sie erkannt haben, dass Familienfreundlichkeit ihnen einen Imagegewinn als attraktiver Arbeitgeber und höhere Akzeptanz in der Öffentlichkeit beschert und sie dadurch auch Vorteile im Wettbewerb um gut qualifizierte Fachkräfte haben.
6. Langjährige Erfahrungen in den Unternehmen zeigen: Wenn die Tarifverträge nur den allgemeinen Rahmen vorgeben, kann die konkrete Ausgestaltung so praxisnah und interessengerecht wie möglich in den Unternehmen erfolgen.
7. Betriebsvereinbarungen und Tarifverträge sind keine Voraussetzung, um ein familienfreundliches Unternehmen zu sein. Viele kleine und mittlere Unternehmen (KMU) finden individuelle Lösungen, die unkompliziert, nicht teuer und dennoch sehr wirkungsvoll bei der Unterstützung der Beschäftigten als Eltern und pflegende Angehörige sind.
8. Eine Betriebsvereinbarung zur Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf kann im Unternehmen ein Zeichen setzen und verdeutlichen, wie sehr das Unternehmen daran interessiert ist, die Zufriedenheit ihrer Beschäftigten im gegenseitigen Interesse zu erhöhen und beispielsweise Mütter schnell wieder ins das Unternehmen zu integrieren oder Väter zu unterstützen, stärker als bisher auch an der Familienarbeit teilhaben zu können.

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

9. Viele Unternehmen haben keine expliziten Familienprogramme oder Betriebsvereinbarungen und praktizieren dennoch familienfreundliche Maßnahmen, wie flexiblen Arbeitsbeginn, Teamarbeit, Kontakt während der Elternzeit. Sie sehen diese Maßnahmen nicht als explizit familienfreundlich an, sondern betrachten dies als „normale Arbeitsorganisation“ im Rahmen ihrer betrieblichen Personalpolitik, damit „der Laden läuft.“

10. Manche Unternehmen sagen: „Die wichtigste familienfreundliche Maßnahme ist die Akzeptanz und Offenheit der Thematik gegenüber. Wer Vereinbarkeit wirklich will und in den betrieblichen Alltag integriert, benötigt keine besonderen schriftlich fixierten Programme und Projekte.“

II.

Familienfreundliche Regelungen in Tarifverträgen und Betriebs- vereinbarungen

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

In diesem Kapitel werden die familienfreundlichen Maßnahmen zunächst beschrieben, gesetzliche Regelungen aufgeführt (soweit zutreffend) und dann Beispiele aus Tarifverträgen¹ und Betriebsvereinbarungen im Wortlaut zitiert.

2.1 Angehörigenbetreuung

Arbeitsunterbrechung wegen Angehörigenbetreuung (mit und ohne Fortzahlung des Gehalts)

Grundsätzlich sind Arbeitgeber bei einer Nichtleistung des Arbeitnehmers von der Zahlungspflicht frei (§§ 320 ff. BGB). Aber sie müssen das Gehalt in bestimmten Fällen weiterzahlen, obwohl die Beschäftigten nicht arbeiten, beispielsweise im Urlaub oder während einer Erkrankung. Die Rechtsgrundlagen für die Fortzahlung des Entgelts während des Urlaubs oder Arbeitsunfähigkeit sind einmal das Bundesurlaubsgesetz und das Entgeltfortzahlungsgesetz sowie Tarif- und/oder Arbeitsverträge. Neben den Regelungen für Urlaub und Krankheit besteht eine Ausnahme von diesem Grundsatz im Falle der so genannten Arbeitsverhinderung (§ 616 BGB). Danach behält der Arbeitnehmer seinen Anspruch auf Entgeltzahlung auch bei einer Arbeitsverhinderung, wenn

- die Verhinderung durch einen in seiner Person liegenden Grund eintritt,
- ihn selbst kein Verschulden trifft und
- die Verhinderung eine verhältnismäßig nicht erhebliche Zeit andauert.

Für die Betreuung von pflegebedürftigen Angehörigen gewähren einige Branchen zwischen einem Tag und zwei Tagen bezahlte Freistellung von der Arbeit und darüber hinaus bis zu einem Jahr unbezahlten Urlaub. Der IBM-Haustarifvertrag „Beruf und Familie“ bietet den Beschäftigten, die die Pflege persönlich übernehmen möchten, die Regelung, eine Pflegezeit für eine befristete Zeit von mindestens vier bis maximal 36 Monaten in Anspruch zu nehmen. Die Betriebsvereinbarung von Bosch zur Pflege von Angehörigen hat ebenfalls die Höchstdauer für einen unbezahlten Urlaub zur Pflege von Angehörigen auf drei Jahre festgelegt. Allerdings kann in Härtefällen die Zeit um zwei Jahre verlängert werden.

¹ Die Tarifverträge werden in der zum Zeitpunkt der Recherche gültigen Fassung (Oktober bis Dezember 2004) zitiert.

Viele kleine und mittlere Unternehmen (KMU), die keiner Tarifbindung unterliegen und auch keine Betriebsvereinbarung haben, unterstützen dennoch ihre Beschäftigten, wenn Angehörige plötzlich krank werden und Betreuung benötigen, damit sie nicht alle Urlaubstage dafür aufbrauchen müssen. Diese Unternehmen gewähren je nach Einzelfall einige Tage unbezahlten Sonderurlaub pro Jahr. Sie verdeutlichen durch eine gezielte Informationspolitik, dass dieser unbezahlte Sonderurlaub aus familienbedingten Gründen nicht als Freizeit gewährt wird, sondern eine Freistellung für Familienarbeit ist.

Tarifliche Regelungen zur Freistellung von der Arbeit wegen der Betreuung von Angehörigen (mit Fortzahlung des Gehalts):		
Art des Tarifvertrags und Branche	Fundort (§)	Regelungsinhalt
MTV Apotheken	10,2	Anspruch auf Freistellung von der Arbeitsleistung unter Fortzahlung des Gehalts bei durch Attest nachzuweisender Erkrankung eines Kindes bis 14 Jahre oder des Ehegatten bis zu insgesamt 5 Arbeitstagen jährlich, soweit kein Anspruch auf anderweitigen Vergütungsersatz besteht.
MTV Arzthelferinnen	16,1	Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung des Gehaltes bei schwerer Erkrankung eines Angehörigen oder Lebensgefährten, soweit er in demselben Haushalt lebt: 1 Arbeitstag, eines Kindes, das das 12. Lebensjahr noch nicht vollendet hat, wenn im laufenden Kalenderjahr kein Anspruch nach § 45 SGB V besteht oder bestanden hat bis zu 4 Arbeitstage im Kalenderjahr.
BRTV Baugewerbe	4	Freistellung aus familiären Gründen Der Arbeitnehmer hat Anspruch auf Freistellung von der Arbeit unter Zahlung seines Gesamtтарифstundenlohnes für acht Stunden in der Sommerarbeitszeit – soweit die Freistellung in der Winterarbeitszeit erfolgt, für 7,5 Stunden – je Arbeitstag, und zwar bei schweren Erkrankungen der zur häuslichen Gemeinschaft gehörenden Familienmitglieder, sofern der Arzt bescheinigt, daß die Anwesenheit des Arbeitnehmers zur vorläufigen Pflege erforderlich ist für 1 Arbeitstag.
MTV Brauereien, NRW	11,4	Arbeitsausfall und Arbeitsverhinderung im Sinne des § 616 BGB werden nur in den nachfolgend abschließend aufgezählten Fällen unter Fortzahlung des Arbeitsentgelts anerkannt: für den Fall, daß ein Anspruch auf Krankengeld aufgrund von § 185 c) RVO nicht besteht: bei plötzlicher eintretender nachzuweisender Erkrankung des Ehegatten oder eines Kindes, die die Anwesenheit des Arbeitnehmers unbedingt erforderlich macht, wenn der Arbeitnehmer glaubhaft macht, daß eine andere Pflegeperson nicht vorhanden ist bis zu 3 Arbeitstagen.
MTV Chemische Industrie	8	Dem Arbeitnehmer ist ohne Anrechnung auf seinen Urlaub und ohne Verdienstminderung Freizeit wie folgt zu gewähren: bei schwerer Erkrankung von zur Hausgemeinschaft gehörenden Familienmitgliedern, sofern der Arzt bescheinigt, daß die Anwesenheit des Arbeitnehmers zur vorläufigen Sicherung der Pflege erforderlich ist, bis zu 2 Tage.
RTV Dachdeckerhandwerk	14	Freistellung aus familiären Gründen Grundsätzlich wird in Abweichung von § 616 BGB Lohn nur für die wirklich geleistete Arbeitszeit gezahlt. Hiervon gelten die folgend erschöpfend aufgezählten Ausnahmen, bei denen der Arbeitnehmer Anspruch auf Freistellung von der Arbeit unter Zahlung seines Tarifstundenlohnes für 7,5 Stunden in der Winterarbeitszeit – soweit die Freistellung in der Sommerarbeitszeit erfolgt, für 8 Stunden, im Fall der Arbeitszeitverteilung gemäß § 4 für die Arbeitszeit, die für diesen Tag vorgesehen gewesen wäre –, je Arbeitstag hat: g) bei schweren Erkrankungen der zur häuslichen Gemeinschaft gehörenden Familienmitglieder, sofern der Arzt bescheinigt, daß die Anwesenheit des Arbeitnehmers zur vorläufigen Pflege erforderlich ist für 1 Arbeitstag.

Fortsetzung Tabelle S.14

MTV Energie- und Versorgungswirtschaft, Baden-Württemberg	15	Die Arbeitnehmer werden unter Fortzahlung der Vergütung von der Arbeit befreit in den nachstehend geregelten Fällen und der genannten Dauer: bei plötzlicher schwerer Erkrankung des Ehegatten oder eines Kindes bis zum 14. Lebensjahr, wenn kein Anspruch nach § 45 SGB V besteht, bis zu 4 Arbeitstagen
MTV Friseurhandwerk	13	Der/die Arbeitnehmer/in wird in den nachstehenden Fällen, soweit die Angelegenheit nicht außerhalb der Arbeitszeit erledigt werden kann, unter Fortzahlung des Lohnes/Gehaltes für die Dauer der unumgänglich notwendigen Abwesenheit von der Arbeit freigestellt. bei schwerer Erkrankung des Ehepartners, der Ehepartnerin, des Lebensgefährten/der Lebensgefährtin in häuslicher Gemeinschaft oder eines Kindes, wenn der/die Arbeitnehmer/in die nach ärztlicher Bescheinigung unerlässliche Pflege des/der Erkrankten deshalb selber übernehmen muß, weil eine andere Person für diesen Zweck nicht zur Verfügung ist, soweit kein Anspruch nach § 45 SGB V besteht, bis zu 6 Tagen einmal im Kalenderjahr.
MTV Gas-, Wasser und Elektrizitätsunternehmen, AGWE-Bereich	13	Der Arbeitnehmer wird unter Fortzahlung des Arbeitsentgeltes für die dienstplanmäßige Arbeitszeit von der Arbeit freigestellt, wenn folgende Ereignisse auf einen dienstplanmäßigen Arbeitstag fallen: schwere Erkrankungen der zum Haushalt des Arbeitnehmers gehörenden Eltern – leibliche oder Stiefeltern –, des Ehegatten oder der Kinder ab Vollendung des 12. Lebensjahres, wenn nach ärztlicher Bescheinigung die Pflege des Kranken und die Anwesenheit beim Kranken unerlässlich sind und der Arbeitnehmer die Pflege selbst übernehmen muß, weil er eine andere Person für diesen Zweck nicht sofort findet oder einstellen kann bis zu 5 Arbeitstagen im Jahr.
RTV Gebäudereingewerke	4	Freistellung aus familiären Gründen Der bzw. die Beschäftigte ist unter Fortzahlung seines bzw. ihres Entgeltes von der Arbeit freizustellen: bei schweren Erkrankungen des Ehegatten bzw. der Ehegattin oder der Kinder, sofern diese mit ihm bzw. ihr in Wohngemeinschaft leben und der Arzt bescheinigt, daß die Anwesenheit zur vorläufigen Pflege erforderlich ist, für 1 Arbeitstag, sofern kein Anspruch auf Leistungen nach § 45 SGB IV besteht.
MTV Hohlglasindustrie	11	Dem Arbeitnehmer, der aus persönlichen Gründen ohne sein Verschulden für eine verhältnismäßig nicht erhebliche Zeit an der Arbeitsleistung verhindert ist (§ 616 BGB), wird der Lohn fortgezahlt: schwerer Erkrankung der zur Hausgemeinschaft gehörenden Familienmitglieder, sofern der Arzt bescheinigt, daß die Anwesenheit des Arbeitnehmers zur vorläufigen Pflege erforderlich ist, für höchstens 2 Tage.
MTV Hotel- und Gaststätten-gewerbe, Hessen	15	Alle Arbeitnehmer erhalten unter Fortzahlung ihrer Bezüge – Umsatzbeteiligte in Höhe des Urlaubsentgeltes aus Mitteln des Arbeitgebers – im zeitlichen Zusammenhang mit dem jeweiligen Ereignis Freizeit gemäß nachfolgender Bestimmungen: [...] 4. Arbeitsbefreiung für zwei Arbeitstage wird gewährt: bei schwerer Erkrankung von Angehörigen der engeren Familie, die ständig mit dem Arbeitnehmer im gemeinsamen Haushalt leben, sofern der Arzt bescheinigt, daß die Anwesenheit des Arbeitnehmers zur vorläufigen Pflege des Kranken erforderlich ist – beschränkt auf maximal 5 Arbeitstage pro Kalenderjahr.
MTV Kaliindustrie	29	In den nachstehend genannten Fällen besteht in dem angegebenen Umfang Anspruch auf Freistellung von der Arbeit und auf Entgeltfortzahlung: für eine Schicht bei schwerer Erkrankung des Ehegatten oder eines Kindes, wenn der Arzt bescheinigt, daß die Anwesenheit des Arbeitnehmers zur vorläufigen Sicherung der Pflege erforderlich ist.
MTV Kalk- und Dolomitindustrie	12	In nachstehenden erschöpfend aufgeführten Fällen haben Arbeitnehmer Anspruch auf Freizeit bei Fortzahlung des Gehaltes bzw. Lohnes ohne Anrechnung auf den Urlaub: bei schwerer Erkrankung der zur Hausgemeinschaft gehörenden Familienmitglieder, sofern die Anwesenheit des Arbeitnehmers zur vorläufigen Pflege nachweislich erforderlich ist 1 Arbeitstag.

Fortsetzung Tabelle S.15

RTV Kalksandsteinindustrie	23	In nachstehenden Fällen haben Arbeitnehmer Anspruch auf Freistellung von der Arbeit unter Fortzahlung ihres Verdienstes ohne Anrechnung auf den Urlaub: für 1 Arbeitstag bei schwerer Erkrankung der zur Hausgemeinschaft gehörenden Familienmitglieder, sofern der Arzt bescheinigt, daß die Anwesenheit des Arbeitnehmers zur Pflege erforderlich ist. Sofern Kosten für diese Bescheinigung entstehen, trägt diese der Arbeitgeber.
MTV Kautschukindustrie	7	Gemäß § 616 BGB ist der ausfallende Verdienst in folgenden Fällen fortzuzahlen: für die Zeit der nachweislich erforderlichen Arbeitsverhinderung, aber höchstens für einen Tag: bei unerwarteter schwerer Erkrankung der zur Hausgemeinschaft gehörenden Ehegatten, Kinder, Eltern, Schwieger- oder Stiefeltern, wobei sofortige ärztliche Hilfe notwendig sein muß, sofern die schwere Erkrankung durch ärztliche Bescheinigung nachgewiesen wird und eine Hilfe durch eine andere Person nicht möglich war.
MTV Kfz-Gewerbe, NRW	4	In nachstehenden Fällen ist dem Arbeitnehmer Freizeit zu gewähren, ohne daß ein Abzug vom Lohn/Gehalt oder eine Anrechnung auf den Urlaub stattfinden darf: Bei plötzlich eintretender schwerer Erkrankung des in häuslicher Gemeinschaft lebenden Ehegatten, wenn das Erfordernis der Anwesenheit des Arbeitnehmers und die Erkrankung durch ärztliche Bescheinigung nachgewiesen werden 1 Tag pro Einzelfall Bei Freistellung anlässlich der Erkrankung eines in häuslicher Gemeinschaft lebenden Kindes des Arbeitnehmers, das das 12. Lebensjahr noch nicht vollendet hat, besteht kein Anspruch auf Vergütung (beachte § 45 Abs. 1 SGB V).
MTV Kunststoffverarbeitende Industrie, Berlin (West)	14	Der Arbeitnehmer wird ohne Minderung des Arbeitsentgelts von der Arbeit freigestellt: bei schwerer Erkrankung der zur Hausgemeinschaft gehörenden Familienmitglieder nach Vollendung des 8. Lebensjahres, sofern der Arzt bescheinigt, daß die Anwesenheit des Arbeitnehmers zur vorläufigen Pflege erforderlich ist. 2 Tage. Der bezahlte Freistellungsanspruch nach dieser Tarifbestimmung besteht in der Regel nur einmal pro Kalenderjahr, dabei sind Härtefälle zu vermeiden.
MTV Landwirtschaft, Baden-Württemberg	11	Lohn wird nur für geleistete Arbeit gezahlt. In folgenden Fällen wird Lohn ohne Arbeitsleistung und nur in Höhe des tatsächlichen Lohnausfalles gezahlt: Für die nachweislich notwendige Zeit, jedoch höchstens bis zu einem Tag – bei schwerer Erkrankung in der Familie (Ehegatte, Kinder).
MTV Maler- und Lackierergewerbe	8	Abweichend von § 616 BGB wird nur die tatsächlich geleistete Arbeitszeit bezahlt. Die Ausnahmen von diesem Grundsatz sind in der Nr. 2 und in §§ 9 und 22 Nr. 3 erschöpfend aufgezählt. Der Angestellte ist unter Fortzahlung seines Gehaltes in folgenden Fällen von der Arbeit freizustellen: bei schwerer Erkrankung von Familienmitgliedern, die zur Hausgemeinschaft gehören, wenn der Arzt bescheinigt, daß der Angestellte zur vorläufigen Pflege anwesend sein muß, für 1 Arbeitstag.
MTV Metall- und Elektroindustrie, Nordwürttemberg/Nordbaden	13	Bei notwendig werdendem Ausfall von regelmäßiger täglicher Arbeitszeit wird der Lohn/das Gehalt ohne Anrechnung auf den Jahresurlaub unter Freistellung von der Arbeit fortgezahlt, insbesondere in folgenden Fällen: bis zu 5 Arbeitstagen im Kalenderjahr für Beschäftigte, die zur Beaufsichtigung, Betreuung oder Pflege ihres erkrankten in häuslicher Gemeinschaft lebenden Kindes der Arbeit fernbleiben, wenn dies nach ärztlichem Zeugnis erforderlich ist, eine andere im Haushalt des Beschäftigten lebende Person die Beaufsichtigung, Betreuung oder Pflege nicht übernehmen kann und das Kind das 8., aber noch nicht das 14. Lebensjahr vollendet hat. Für das Kind bis zum vollendeten 8. Lebensjahr gilt § 45 SGB V. Die Beschäftigten erhalten zu dem gemäß § 45 SGB V gewährten Krankengeld einen Zuschuß in Höhe der Differenz zwischen dem Krankengeld und 100% der monatlichen Nettobezüge.

Fortsetzung Tabelle S.16

MTV Metall- und Elektroindustrie, NRW	8	In unmittelbarem Zusammenhang mit den nachstehenden Ereignissen ist dem Arbeitnehmer bzw. Auszubildenden Freizeit ohne Anrechnung auf den Urlaub unter Weiterzahlung des regelmäßigen Arbeitsentgelts (§ 16) bzw. der regelmäßigen Ausbildungsvergütung zu gewähren, und zwar: i) bei schwerer, mit Bettlägerigkeit verbundener Erkrankung des in häuslicher Gemeinschaft lebenden Ehegatten, wenn der Arzt bescheinigt, daß eine derartige Erkrankung vorliegt, die die Anwesenheit des Arbeitnehmers bzw. Auszubildenden zur Sicherung der Pflege erforderlich macht und der Arbeitnehmer bzw. Auszubildende nachweist, daß eine andere Person die Pflege nicht übernehmen kann, und in der häuslichen Gemeinschaft ein Kind lebt, daß das 8. Lebensjahr noch nicht vollendet hat bis zur Dauer von zwei Tagen im Kalenderjahr. 2. Unter Wahrung des Grundsatzes der Nr. 1 – Eingangssatz – gilt folgendes: d) und i) Unter „in häuslicher Gemeinschaft lebenden Ehegatten“ sind diejenigen zu verstehen, welche im Sinne des Eherechts nicht getrennt leben.
MTV Nahrung- und Genußindustrie: Brot- und Backwarenindustrie	7	Der Arbeitnehmer hat Anspruch auf Lohn/Gehaltszahlung bei Arbeitsversäumnis in folgenden Fällen: bei schwerer Erkrankung des mit dem Arbeitnehmer in häuslicher Gemeinschaft lebenden Ehegatten, wenn die Notwendigkeit der Anwesenheit ärztlich bescheinigt wird, bis zu drei Tagen im Kalenderjahr.
MTV Nahrung- und Genußindustrie: Ernährungsindustrie, Sachsen	17	Bei Eintritt der nachstehend genannten Ereignisse ist der/die Arbeitnehmer/in für die jeweils angemessene bzw. angegebene Zeitdauer von der Arbeit zu befreien, ohne daß ein Entgeltausfall eintritt: plötzliche schwere Erkrankung des mit dem/der Arbeitnehmer/in in häuslicher Gemeinschaft lebenden Ehegatten, bei der die Anwesenheit des Ehegatten erforderlich ist 1 Tag.
MTV Nahrung- und Genußindustrie: Nährmittelin- dustrie, NRW	8	Der Arbeitnehmer hat Anspruch auf Fortzahlung seiner Bezüge in folgende Fällen: h) bei schwerer Erkrankung des mit dem Arbeitnehmer in häuslicher Gemeinschaft lebenden Ehegatten, wenn die Notwendigkeit der Anwesenheit ärztlich bescheinigt wird bis zu 3 Arbeitstagen.
MTV Papierindustrie	23	Bei Arbeitsversäumnis wird in folgenden Fällen das Arbeitsentgelt weitergezahlt: bei schwerer Erkrankung von zur Hausgemeinschaft gehörenden Familienangehörigen, sofern die Notwendigkeit der Anwesenheit des Arbeitnehmers ärztlich bescheinigt wird 1 Arbeitstag.
MTV Reise- gewerbe	9	Anspruch auf bezahlte Freizeit: bei plötzlicher schwerer Erkrankung der Ehegattin bzw. des Ehegatten bzw. der Lebensgefährtin bzw. des Lebensgefährten bis zu 2 Tagen. Der Anspruch besteht nur, wenn die bezahlte Freizeit im engen zeitlichen Zusammenhang mit dem Ereignis genommen wird.
MTV Rheinischer Braunkohlenbergbau	17	Der Mitarbeiter erhält Freizeit, die nicht zu einer Kürzung des Grundgehaltes und des Akkordentgelts führt, in folgenden Fällen: bei schwerer Erkrankung des Ehegatten oder eines zum Haushalt gehörenden Kindes, wenn nach ärztlicher Bescheinigung die Pflege des Kranken und die Anwesenheit beim Kranken unerläßlich sind und der Mitarbeiter die Pflege selbst übernehmen muß, weil er eine andere Person für diesen Zweck nicht sofort findet oder einstellen kann, bis zu drei Schichten im Kalenderjahr; liegen die Voraussetzungen nach § 185c RVO vor, hat der Mitarbeiter die sich daraus ergebenden Ansprüche mit Vorrang wahrzunehmen, § 15 Ziffer 2 Satz 2 findet entsprechende Anwendung.

Fortsetzung Tabelle S.17		
Haus-TV VW AG	7	<p>Der Werksangehörige wird unter Fortzahlung des Arbeitsverdienstes von der Arbeit freigestellt: bei plötzlich auftretender Erkrankung des mit dem Werksangehörigen in häuslicher Gemeinschaft lebenden</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ Ehegatten *) ■ der Kinder (eheliche Kinder, für ehelich erklärte Kinder, nichteheliche Kinder) ■ sowie Stief-, Adoptiv- und Pflegekinder, wenn eine familienartige auf Dauer gerichtete Bindung besteht ■ Eltern (leibliche Eltern, Stiefeltern, Adoptiveltern) ■ oder Schwiegereltern aus bestehender Ehe, wenn deren unerlässliche Pflege nachweislich ärztlich bestätigt und anderweitig nicht sofort gesichert ist bis zu 1 Tag; <p>*) Der Ehe steht eine eheähnliche Lebensgemeinschaft gleich.</p>
MTV Ziegel-industrie	12	<p>Der Arbeitnehmer hat Anspruch auf Fortzahlung seines Lohnes/Gehaltes und ohne Anrechnung auf den Urlaub für die tatsächlich zur Erledigung benötigte Zeit – höchstens jedoch für einen Arbeitstag – bei Arbeitsversäumnis auf folgenden Gründen: bei schwerer Erkrankung der zur Hausgemeinschaft gehörenden Familienmitglieder, sofern der Arzt bescheinigt, daß die Anwesenheit des Arbeitnehmers zur vorläufigen Pflege erforderlich ist. Etwaige Kosten dieser Bescheinigung trägt der Arbeitgeber. Eine Fortzahlung erfolgt nur, soweit nicht eine Erstattung von anderen Kostenträgern erfolgt.</p>

Tarifliche Regelungen zur Freistellung von der Arbeit wegen der Betreuung von Angehörigen (ohne Lohnfortzahlung – unbezahlter Urlaub):		
Art des Tarifvertrags und Branche	Fundort (§)	Regelungsinhalt
Haus-TV Deutsche Telekom AG	23	<p>Dem Arbeitnehmer kann auf Antrag Sonderurlaub unter Verzicht auf das Entgelt gewährt werden, wenn er den nach ärztlichem Gutachten pflegebedürftigen Ehegatten oder in häuslicher Lebensgemeinschaft lebenden Lebensgefährten oder Angehörigen (Eltern, Kinder und Geschwister) tatsächlich betreut oder pflegt und betriebliche Belange dem Sonderurlaub nicht entgegenstehen. Der Sonderurlaub kann bis zur Dauer von einem Jahr gewährt werden.</p>
MTV Einzelhandel, Baden-Württemberg	14	<p>In Betrieben ab 20 Beschäftigten haben Arbeitnehmer neben der gesetzlichen Regelung des § 45 SGB V einen Anspruch auf unbezahlte Freistellung bis zu insgesamt vier Wochen im Kalenderjahr zur häuslichen Betreuung pflegebedürftiger Kinder, Pflegekinder, Ehepartner und Eltern, sofern nach einem ärztlichen Attest die Betreuung notwendig ist und keine andere im Haushalt lebende Person die Betreuung übernehmen kann.</p>
MTV Einzelhandel, Bayern	13	<p>Beschäftigte erhalten zur Betreuung oder Pflege der erkrankten Ehegattin bzw. des erkrankten Ehegatten oder eines Elternteils des bzw. der Beschäftigten unbezahlte Freistellung von der Arbeit. Die Freistellung erfolgt bis höchstens 25 Arbeitstage pro Kalenderjahr, wenn dies nach ärztlichem Zeugnis zur Betreuung oder Pflege erforderlich und eine andere im Haushalt lebende Person hierfür nicht vorhanden ist.</p>
MTV Groß- und Außenhandel, Baden-Württemberg	14	<p>Arbeitnehmer haben neben der gesetzlichen Regelung des § 45 SGB V Anspruch auf unbezahlte Freistellung bis zu einer Woche im Kalenderjahr zur häuslichen Betreuung pflegebedürftiger... Ehepartner und Eltern, sofern nach einem ärztlichen Attest die Betreuung notwendig ist und keine andere im Haushalt lebende Person die Betreuung übernehmen kann.</p>

Fortsetzung Tabelle S.18		
HTV IBM „Familie und Beruf“	5	Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erhalten die Möglichkeit, die Versorgung eines Angehörigen oder einer im Haushalt lebenden Person ab der Pflegestufe 1 (nach § 15 Pflegeversicherungsgesetz) persönlich zu übernehmen. Die Pflegezeit kann für eine befristete Zeit von mind. 4 bis max. 36 Monaten in Anspruch genommen werden. Neben einer Freistellung von der Arbeit (ruhendes Arbeitsverhältnis) für mind. 4 bis max. 36 Monate, können Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, soweit es die betrieblichen Belange zulassen, anstelle einer Freistellung die Reduzierung ihrer vertraglichen Arbeitszeit auf 19 Stunden oder mehr pro Woche beantragen.
MTV Metall- und Elektroindustrie, Hessen	10	Anspruch auf Freistellung von der Arbeit, nicht jedoch auf Fortzahlung des Arbeitsentgelts, besteht in den nach genannten Fällen; den Arbeitnehmern ist die Fortzahlung des regelmäßigen Arbeitsverdienstes (§ 25) jedoch zu gewähren, <ul style="list-style-type: none"> ■ wenn oder soweit kein Anspruch gegenüber einer anderen Stelle auf Erstattung des Arbeitsentgelts ■ oder wenn kein Anspruch auf Krankengeld oder Übergangsgeld besteht; bei plötzlich eintretender nachzuweisender schwerer Erkrankung des in häuslicher Gemeinschaft lebenden Ehegatten, die die Anwesenheit des Arbeitnehmers unbedingt notwendig macht; für die erforderliche Zeit, höchstens jedoch 1 Tag ■ wenn es noch ärztlicher Bescheinigung erforderlich ist, daß der Arbeitnehmer zur Beaufsichtigung, Betreuung oder Pflege seines erkrankten Kindes der Arbeit fernbleibt, eine andere im Haushalt des Arbeitnehmers lebende Person die Beaufsichtigung, Betreuung oder Pflege nicht übernehmen kann und das Kind das 14. Lebensjahr noch nicht vollendet hat; ein weitergehender gesetzlicher Anspruch auf Freistellung bleibt unberührt; für die erforderliche Zeit, höchstens jedoch 2 Tage im Kalenderjahr.

Beispiele aus Betriebsvereinbarungen:

**AVENTIS PHARMA DEUTSCHLAND GMBH:
Gesamtbetriebsvereinbarung „Vereinbarkeit von Familie und Beruf“**

Freistellung wegen Pflege von Angehörigen (2. 3. 2001)

Mitarbeiterinnen, die eine schwerpflegebedürftigen Angehörigen pflegen, können von ihrer Arbeit bis zu zwölf Monaten unbezahlt freigestellt werden. Während der Zeit der Freistellung ruht das Arbeitsverhältnis. Eine Freistellung kann unter nachstehenden Voraussetzungen erfolgen:

- Die Mitarbeiterin steht im Zeitpunkt der Antragstellung in einem unbefristeten Arbeitsverhältnis und ist seit mindestens zwei Jahren beschäftigt.
- Der Antrag auf Freistellung soll mindestens vier Wochen vor Beginn des ruhenden Arbeitsverhältnisses bei der zuständigen Personalabteilung gestellt werden.
- Der pflegebedürftige Angehörige ist ein Kind, der Ehegatte, der in häuslicher Gemeinschaft mitwohnende Lebenspartner oder ein Großeltern-, Eltern- bzw. Schwiegerelternanteil des Mitarbeiters.
- Der Nachweis der Pflegebedürftigkeit ist geführt, wenn der Medizinische Dienst der zuständigen Krankenversicherung eine Pflegebedürftigkeit im Sinne des §14 Pflegeversicherungsgesetz (mindestens Pflegestufe I) bescheinigt oder ein ärztliches Gutachten die besondere Pflegebedürftigkeit feststellt.

EADS Deutschland GmbH, Betriebsvereinbarung Familienförderung und Chancengleichheit, 22. 9. 2004

Betriebliche Pflegezeit

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die einen pflegebedürftigen nahen Angehörigen (auch Lebensgefährten) versorgen, können sich für bis zu 6 Monate unbezahlt beurlauben lassen. In begründeten Einzelfällen ist eine einmalige Verlängerung um bis zu weiteren 6 Monaten möglich. Während dieser betrieblichen Pflegezeit ruht das Arbeitsverhältnis. Die Pflegebedürftigkeit muss durch eine ärztliche Bescheinigung nachgewiesen werden.

Bayerische Hypo- und Vereinsbank AG, Betriebsvereinbarung zur Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie, seit 1. 5. 2004 in Kraft (ersetzt BV vom 17. 4. 2000)

Betreuung älterer oder behinderter Angehöriger

Die Bank unterstützt Mitarbeiterinnen mit hilfebedürftigen Familienmitgliedern im Bereich der Beratung und Vermittlung von Betreuungsmöglichkeiten. Sie arbeitet derzeit mit einem externen Dienstleistungsunternehmen zusammen, das diese Dienste bundesweit anbietet. Diese Vermittlungen sind für Mitarbeiter zurzeit kostenfrei. Die Bank behält sich vor, die Mittelverwendung in beiden Punkten zu gegebener Zeit gemeinsam mit dem Gesamtbetriebsrat zu überprüfen und ggf. zu ändern.

Familiäre Ausnahmesituation

Manche Unternehmen bieten ihren Beschäftigten Hilfestellungen an, wenn sich bei ihnen eine unvorhersehbare familiäre Ausnahmesituation einstellt, die es ihnen vorübergehend nicht ermöglicht, zu arbeiten. Solche familiären Ausnahmesituationen können durch plötzliche gravierende Krankheiten in der Familie oder bei Angehörigen, durch schulische Schwierigkeiten der Kinder oder auch durch den plötzlichen Tod der Großeltern ausgelöst werden, die Garant für die Betreuung der Kinder waren. Die Unternehmen bieten ihren Beschäftigten unbezahlte Freizeit an, um die aufgetretenen Probleme lösen zu können.

Beispiele aus Betriebsvereinbarungen:

Deutsche Bank AG, Betriebsvereinbarung „Beruf und Familie“, 27.11.2003

Freistellung von der Arbeit aufgrund familiärer Ausnahmesituationen

Auf Wunsch werden Mitarbeiter mit Kindern bis zum 18. Lebensjahr unbezahlt von ihrer Arbeit freigestellt, wenn aufgrund einer familiären Ausnahmesituation die Vereinbarkeit von Beruf und Familie temporär nicht möglich ist.

Eine solche Ausnahmesituation liegt beispielsweise vor, wenn gravierende gesundheitliche oder schulische Probleme bei Kindern auftreten oder die bisherige Betreuungslösung für das Kind plötzlich wegfällt. Die Dauer der Freistellung beträgt bis zu einem halben Jahr und darf die Dauer eines Monats nicht unterschreiten. Sie kann von einem Mitarbeiter bis zu zwei Mal in Anspruch genommen werden.

Schering AG, Gesamtbetriebsvereinbarung zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf, 3.1.2000

Zusätzliche Freistellungsmöglichkeit (Wechselfälle des Lebens)

Das Unternehmen ist unter Berücksichtigung der betrieblichen Belange in dringenden Ausnahmefällen, z. B. bei schweren Krankheiten von Familienangehörigen/Lebenspartnern, bereit, die Möglichkeit einer kurzfristigen unbezahlten Freistellung bzw. befristeten Verkürzung der Arbeitszeit zu gewähren. Das Entscheidungsverfahren sowie die Dienstzeitenanrechnung für AHIV und ASO entsprechen den Regelungen zur Familienphase.

2.2 Arbeitszeitflexibilisierung

Flexible Arbeitszeiten sind ein zentrales Instrument zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf. In einer repräsentativen Beschäftigtenbefragung der Metall- und Elektroindustrie nannten zwei Drittel der Befragten Arbeitszeitflexibilisierung als wichtigste familienfreundliche Maßnahme. Bei denjenigen Beschäftigten, die bereits Erfahrung mit flexiblen Arbeitszeiten hatten, waren es sogar drei Viertel der Befragten (Arbeitgeberverband Gesamtmetall 2003, 51).

In der Sozialpartnervereinbarung „Chancengleichheit“ der Chemischen Industrie (Gemeinsame Grundsatzpositionen des Bundesarbeitgeberverbandes Chemie und der IG Chemie-Papier-Keramik) aus dem Jahr 1989 heißt es unter Punkt 7 (Flexible Gestaltung der Arbeitszeiten): „Eine flexible Gestaltung der Arbeitszeit kann sowohl den Belangen der Mitarbeiterinnen, aber auch der Mitarbeiter als auch den betrieblichen Interessen entgegenkommen. In Betracht zu ziehen sind alle in jüngerer Zeit auch aus anderen Gründen entwickelten Flexibilisierungsmaßnahmen, wie insbesondere Teilzeitarbeit, gleitende Arbeitszeit und die Entkoppelung von persönlicher Arbeitszeit von den Betriebsnutzungszeiten“.

Große Gestaltungsmöglichkeiten bieten Arbeitszeitkonten². Darauf werden die Arbeitszeiten der Beschäftigten erfasst, die ihre Arbeitszeit ungleichmäßig auf die Tage, Wochen oder das gesamte Jahr verteilen. Sie erreichen ihre vertragliche Arbeitszeit innerhalb eines bestimmten Ausgleichszeitraums: bei Jahresarbeitszeitkonten sind es zwölf Monate; bei längerfristigen Arbeitszeitkonten wie in den Tarifbereichen der chemischen Industrie oder Stahlindustrie (Bremen, Niedersachsen, Nordrhein-Westfalen) kann bei projektbezogenen Tätigkeiten der Ausgleichszeitraum auf bis zu 36 Monate ausgedehnt werden. Tarifliche Regelungen zu Langzeitkonten werden meist auf betrieblicher Ebene durch eine Betriebsvereinbarung eingerichtet und dienen nicht nur der Verkürzung der Lebensarbeitsphase, sondern auch zur Qualifizierung, zur Beschäftigungssicherung und zu Familienzeiten.

So genannte Lebensarbeitszeitkonten bieten eine besondere Flexibilität für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf, weil sie Sabbaticals ermöglichen (mehrmonatige Freistellungsphasen). Laut Arbeitszeitumfrage des DIHK vom Herbst 2004 bieten drei Prozent der Unternehmen ihren Beschäftigten diese Form der Arbeitszeitgestaltung an, vor allem große Industrieunternehmen, Banken und Versicherungen (Dercks/Heikaus 2005, 6).

Der Manteltarifvertrag für den Einzelhandel (MTV Einzelhandel, Bayern; Baden-Württemberg; Brandenburg u. a.) nimmt Rücksicht auf Beschäftigte, die durch die längeren Betriebszeiten Schwierigkeiten bei der Vereinbarkeit von Familie und Beruf bekämen:

„In Betrieben, die an der Spätöffnung teilnehmen, sind die sozialen Belange der Beschäftigten zu berücksichtigen, sowie die besonderen Belastungen, die sich aus der Abendöffnung ergeben. Bei Vorliegen dringender persönlicher Gründe sollen Beschäftigte im Verkauf auf ihren Wunsch hin an den Tagen Montag bis Freitag von einem Einsatz nach 18.30 Uhr ganz oder teilweise ausgenommen werden, wenn dieser Einsatz für sie unzumutbar wäre.

Dies ist regelmäßig der Fall,

- wenn die nach ärztlichem Attest erforderliche Betreuung und Pflege naher Angehöriger bzw. Lebenspartner nicht gewährleistet wäre;
- wenn glaubhaft gemacht wird, dass die Betreuung und die Beaufsichtigung ihrer Kinder vor Vollendung des 12. Lebensjahres nicht gewährleistet wäre;
- für Auszubildende am Tag des Berufsschultages.

Beschäftigte, die nach 18.30 Uhr arbeiten und bei einem Geschäftsschluss um 20.00 Uhr in zumutbarem Zeitraum ihren Wohnsitz mit öffentlichen Verkehrsmitteln nicht erreichen können, wenn sie diese ausschließlich benutzen können, sollen – in erforderlichem Umfang vor 20.00 Uhr – von dem Arbeitseinsatz ausgenommen werden.

² Inzwischen gibt es zahlreiche Tarifverträge zu Arbeitszeitkonten, die allerdings in dieser Zusammenstellung nicht berücksichtigt werden konnten, es sei denn, sie wiesen einen ausdrücklichen Bezug zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf auf.

**Tarifvertragliche Regelungen zur Arbeitszeitflexibilisierung allgemein
(als Instrument der besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf):**

Art des Tarifvertrags und Branche	Fundort (§)	Regelungsinhalt
Haus-TV Deutsche Telekom AG	9	(3) Zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie sollen Wünsche der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer hinsichtlich einer flexiblen Gestaltung von Arbeitsform und Arbeitszeit im Rahmen der betrieblichen Möglichkeiten berücksichtigt werden.
MTV Techniker Krankenkasse, Anlage 13	Präambel	Die Tarifvertragsparteien stehen den Wünschen nach Teilzeitarbeit und individuellerer Arbeitszeitgestaltung offen gegenüber, wenn den betrieblichen Belangen und den persönlichen Interessen ausgewogen Rechnung getragen wird. Ziel dieser Vereinbarung ist es, Frauen und Männern gleichermaßen Möglichkeiten der Teilzeitarbeit anzubieten. Den besonderen Belangen der Angestellten mit Familienpflichten, insbesondere derer, die aus der Elternzeit zurückkommen, soll Rechnung getragen werden. Die Techniker Krankenkasse will damit einen konkreten Beitrag leisten zur Förderung der besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie.

Beispiele aus Betriebsvereinbarungen:

Allianz Lebensversicherungs-AG, Gesamtbetriebsvereinbarung zur Förderung der Chancengleichheit für Frauen und Männer

Die Gesellschaft fördert Teilzeitarbeit und eine flexible Arbeitszeitgestaltung, um unter Berücksichtigung der betrieblichen Erfordernisse die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu erleichtern. Die Gesellschaft bietet auf Wunsch der Mitarbeiterin bzw. des Mitarbeiters nach der Geburt eines Kindes im Rahmen der betrieblichen Möglichkeiten einen Teilzeitarbeitsplatz an. Dabei prüft die Gesellschaft auch, ob durch Umorganisation und/oder Ergänzungseinstellung ein geeigneter Teilzeitarbeitsplatz geschaffen werden kann. Ist das nicht möglich, wird der Mitarbeiterin oder dem Mitarbeiter die Ablehnung des Teilzeitwunsches innerhalb von 3 Monaten nach Antragstellung begründet. Der Betriebsrat wird über die Ablehnungsgründe unterrichtet. Kehrt eine Mitarbeiterin oder ein Mitarbeiter nach vorübergehender Abwesenheit (z. B. nach Geburt eines Kindes) in den Betrieb zurück, so hat sie/er bei der Besetzung desjenigen Teilzeitarbeitsplatzes, dessen Aufgaben sie/er zuvor wahrgenommen hatte, Vorrang gegenüber anderen Interessenten. Nach den gleichen Grundsätzen wird auch der Wunsch von Teilzeitmitarbeiterinnen und Teilzeitmitarbeitern nach einer Vollzeitstätigkeit behandelt. Einzelheiten über Teilzeitarbeit und Arbeitszeitflexibilisierung werden in gesonderten Betriebsvereinbarungen geregelt.

Bayerische Hypo- und Vereinsbank AG, Betriebsvereinbarung zur Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie, seit 1. 5. 2004 in Kraft (ersetzt BV vom 17. 4. 2000)

Flexible Arbeitsmodelle erleichtern die Rückkehr
Durch den aktiven Einsatz flexibler Arbeits- bzw. Arbeitszeitmodelle erleichtert die Bank ihren Mitarbeiterinnen, Beruf und Familie während und nach der Elternzeit besser aufeinander abzustimmen. Sie unterstützt damit ausdrücklich Mitarbeiterinnen mit schnellem Rückkehrwunsch und erleichtert den raschen Wiedereinstieg nach der Elternzeit. Dabei fördert sie gezielt die Teilzeitarbeit im Rahmen ihrer betrieblichen Möglichkeiten. Das Arbeitszeitmodell „Flexibel im Team“ erleichtert darüber hinaus die Abstimmung beruflicher und familiärer Erfordernisse. Die zeitliche und örtliche Verteilung der Arbeit kann flexibel erfolgen, jeweils unter Berücksichtigung der betrieblichen Belange und unter Einbeziehung des Teams. Die Teilzeittätigkeit soll 15 Stunden pro Woche nicht unterschreiten. Des Weiteren bietet die Bank Telearbeitsplätze auf der Grundlage der jeweils gültigen Betriebsvereinbarung an.

Fortsetzung Tabelle S.22

Druckwerkstatt Kollektiv GmbH, Darmstadt, Betriebsvereinbarung zu Entlohnung und Arbeitszeitregelung

...Die Trennung zwischen Angestellten und Arbeiter/innen ist aufgehoben. Es werden möglichst alle Mitarbeiter/innen entsprechend den Betriebsanforderungen für mehrere Arbeitsbereiche qualifiziert. Dadurch ermöglichen wir Flexibilität sowohl für die Arbeitszeitbedürfnisse der Mitarbeiter/innen als auch für die betrieblichen Anforderungen. Für diese Qualifizierungszeit sind 2 Jahre mit Arbeitsplatzrotation vorgesehen. Die Grundarbeitszeit für die Lohnberechnung beträgt 30 Wochenstunden. Vor Jahresbeginn gibt jede/r Mitarbeiter/in seine/ihre Arbeitszeitwünsche entsprechend der privaten Lebenssituation und den individuellen Familienanforderungen an. Dieser persönliche Arbeitszeitplan wird mit den betrieblichen Anforderungen abgestimmt. Auf dieser Basis wird die Personalplanung für das Folgejahr entwickelt.Sollten über die gewünschte Wochenarbeitszeit Überstunden anfallen, können diese je nach Wunsch der Mitarbeiter/in ausbezahlt oder dem Arbeitszeitkonto zugeschlagen werden. Die Produktionsplanung ist so auszurichten, daß es jedem/r möglich ist, das Arbeitsprogramm täglich zwischen 6.00 und 19.00 abzarbeiten. Für die Arbeiten der Druckvorstufe können mit Abstimmung der Produktionsplanung Computerarbeiten auch in Heimarbeit ausgeführt werden. Dazu werden betriebseigene Hard- und Software zur häuslichen Verfügung bereitgestellt.

EADS Deutschland GmbH, Betriebsvereinbarung Familienförderung und Chancengleichheit, 22.9.2004

Flexible Arbeitsmodelle

Zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf werden betrieblich bestehende Regelungen zur Arbeitszeitflexibilisierung (z. B. Gleitzeit) genutzt. Bei der Gestaltung der Urlaubsplanung sind familiäre Erfordernisse im Rahmen der betrieblichen Möglichkeiten zu berücksichtigen. Belegschaftsmitgliedern mit schulpflichtigen Kindern ist vorrangig die Nutzung der Schulferien zu ermöglichen.....

Teilzeitarbeit

Im Frühjahr 2004 arbeiteten 7,2 Millionen abhängig Beschäftigte in Deutschland in Teilzeit. Das war fast jeder vierte, nämlich 23 Prozent aller abhängig Beschäftigten. Frauen stellen den Großteil der Teilzeitbeschäftigten mit 85 Prozent. Seit 1991 ist die Zahl der Teilzeitbeschäftigten und auch der Anteil der Männer an den Teilzeitbeschäftigten kontinuierlich gestiegen: Damals waren erst 2,4 Millionen Erwerbspersonen teilzeitbeschäftigt (14 Prozent der Erwerbstätigen) Der Anteil der Männer an den Teilzeitbeschäftigten stieg von 8 Prozent im Jahr 1991 auf inzwischen 15 Prozent (Statistisches Bundesamt 2005, 9).

Eine besondere Form der Teilzeitarbeit ist das Jobsharing: Fast jedes zehnte Unternehmen in Deutschland (9,1 Prozent) bietet seinen Beschäftigten die Möglichkeit des Jobsharings (Flüter-Hoffmann/Solbrig 2003, 41). Jobsharing ist eine Möglichkeit, Teilzeitarbeit auch auf solchen Arbeitsplätzen einzuführen, die ganztägig besetzt sein müssen. Zwei Kolleginnen oder Kollegen teilen sich einen Arbeitsplatz oder drei Kolleginnen oder Kollegen teilen sich zwei Arbeitsplätze und stimmen ihre Arbeitszeiten entsprechend ab. Früher war die häufigste Form des Job-Sharing eine halbe Stelle und ein Wechsel im Halbtagsrhythmus. Inzwischen sind schon sehr flexible Formen der Verteilung der Arbeitszeiten üblich: Je nach persönlichem Bedarf und betrieblichen Notwendigkeiten können die Anwesenheit sehr variabel im wechselndem Tages- oder Halbwochenrhythmus vereinbart werden, bis hin zu Arbeitszeitblöcken in ganzen Wochen. Für die Übergabe der Arbeit und notwendige Absprachen ist es manchmal sinnvoll, Überschneidungsphasen der Arbeitszeiten beider Job-Sharing-Partner einzuplanen, ein Informationsaustausch per E-Mail ist vor allem bei Büroarbeiten gängige Praxis. Für die einzelnen Beschäftigten müssen gesonderte Arbeitsverträge abgeschlossen werden. Schwierig ist bei Job-Sharing-Modellen häufig die gegenseitige Vertretung im Urlaub oder bei Krank-

heit, weil Vertretungszeiten für Eltern einen zusätzlichen hohen organisatorischen Aufwand bedeuten. Viele Arbeitgeber kommen daher den Beschäftigten entgegen und bestehen nicht mehr auf einer „Verpflichtungsklausel“ bei den Vertretungen, sondern binden auch andere Beschäftigte in die Vertretung mit ein.

Tarifvertragliche Regelungen zur Teilzeitbeschäftigung (als Instrument der besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf):		
Art des Tarifvertrags und Branche	Fundort (§)	Regelungsinhalt
Banken	9	<p>Teilzeitarbeit</p> <p>Die Tarifvertragsparteien wollen gemeinsam die Einrichtung von Teilzeitarbeitsplätzen fördern und regeln. Damit soll im Einklang mit den geschäftspolitischen Zielen und den betrieblichen Gegebenheiten des Unternehmens Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ermöglicht werden, Berufsausübung und berufliche Qualifizierung mit außerberuflichen Interessen zu verbinden. Teilzeitarbeit soll in allen beruflichen und betrieblichen Qualifikationsstufen im Rahmen der betrieblichen Gegebenheiten ermöglicht werden. ... Umwandlungswünschen der Arbeitnehmer hinsichtlich ihres Arbeitszeitvolumens ist Rechnung zu tragen, sofern die arbeitsorganisatorischen Gegebenheiten sowie die personelle Situation dies zulassen. Der Wunsch nach Wechsel des Arbeitsvolumens ist mindestens 3 Monate vorher anzumelden. Ein neuer Antrag kann frühestens 1 Jahr nach der entsprechenden Arbeitgeberentscheidung gestellt werden. Kann dem Umwandlungswunsch nicht entsprochen werden, ist dies vom Arbeitgeber zu begründen. Nach einer Ablehnung berät der Arbeitgeber auf Wunsch des Arbeitnehmers die Ablehnungsgründe mit dem Betriebs-/Personalrat mit dem Ziel einer einvernehmlichen Regelung.</p> <p>.... 7. Teilzeitbeschäftigte sollen in Fragen der beruflichen Entwicklung sowie im Bereich der Weiterbildung wie Vollzeitkräfte entsprechend den betrieblichen und persönlichen Möglichkeiten sowie den Anforderungen des Arbeitsplatzes gefördert werden.</p>
Druckindustrie	3	<p>Teilzeitarbeit</p> <p>....Für Vollzeitbeschäftigte kann für die Dauer bis zu 4 Jahren eine von der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit abweichende Arbeitszeit vereinbart werden, wenn die Kindererziehung oder die Pflege erkrankter Familienangehöriger dies erfordern....</p>
Hotel- und Gaststättengewerbe, Systemgastronomie	6	<p>Förderung von Teilzeitarbeit</p> <p>Die Tarifvertragsparteien wollen gemeinsam die Einrichtung von Teilzeitarbeitsplätzen fördern und regeln, sofern dies von den einzelnen Arbeitnehmer(n)/innen gewünscht wird. Damit soll im Einklang mit den geschäftspolitischen Zielen und den betrieblichen Gegebenheiten des Unternehmens Arbeitnehmer(n)/innen ermöglicht werden, Berufsausübung und berufliche Qualifikation mit außerberuflichen Interessen zu verbinden. Umwandlungswünschen der Arbeitnehmer/innen, hinsichtlich ihres Arbeitszeitvolumens, ist Rechnung zu tragen, sofern die arbeitsorganisatorischen Gegebenheiten sowie die personelle Situation dies zulassen. Der Wunsch nach Wechsel des Arbeitszeitvolumens soll so rechtzeitig wie möglich vorher angemeldet werden.</p>
MTV Papier, Pappe und Kunststoffverarb. Industrie	2	<p>Teilzeit /Freistellung aus persönlichen Gründen</p> <p>Beschäftigte können verlangen, daß ihre Arbeitszeit für die Dauer von bis zu 4 Jahren herabgesetzt wird, oder daß ihr Arbeitsverhältnis ruht, wenn persönliche Gründe wie Kindererziehung oder Pflege erkrankter Familienangehöriger dies erfordern. Einem solchen Verlangen ist binnen angemessener Frist zu entsprechen, soweit es im Rahmen der betrieblichen Möglichkeiten zumutbar ist.</p>
V gewerbe	11	<p>Die Tarifvertragsparteien wollen gemeinsam die Einrichtung von Teilzeitarbeitsplätzen fördern und regeln. Damit soll im Einklang mit den geschäftspolitischen Zielen und den betrieblichen Gegebenheiten des Unternehmens Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ermöglicht werden, Berufsausübung und berufliche Qualifizierung mit außerberuflichen Interessen zu verbinden. Teilzeitarbeit soll in allen beruflichen und betrieblichen Qualifikationsstufen im Rahmen der betrieblichen Gegebenheiten ermöglicht werden.</p>

◀ Inhalt

◀ zurück

weiter ▶

Im September 2001 wurde zwischen Aero Lloyd Flugreisen und der Vereinten Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di) ein Tarifvertrag über die Schaffung von Teilzeitarbeitsplätzen im Bereich Kabine geschlossen. Das Unternehmen verpflichtete sich, bis zu 27,9 Prozent aller Arbeitsplätze in diesem Bereich mit Teilzeitkräften zu besetzen. Im Tarifvertrag werden den Arbeitnehmerinnen und den Arbeitnehmern verschiedene Teilzeitmodelle zur Wahl gestellt.

Der Deutsche Journalistenverband hat sich mit dem Norddeutschen Rundfunk im Mai 2002 über einen Tarifvertrag über Teilzeitarbeit geeinigt, mit dem die Einrichtung von Teilzeitarbeitsplätzen in allen Bereichen unter Berücksichtigung der betrieblichen Belange ermöglicht werden soll. Der Tarifvertrag konkretisiert u. a. die betrieblichen Gründe, die dem Teilzeitwunsch einer Arbeitnehmerin oder eines Arbeitnehmers entgegenstehen können.

Der Tarifvertrag zur Anpassung des Tarifrechts für Waldarbeiter zwischen der Tarifgemeinschaft deutscher Länder, der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände und der IG Bau-Agrar-Umwelt enthält eine besondere Regelung zur Teilzeitbeschäftigung,

Zwischen der Unternehmensleitung und dem Gesamtbetriebsrat der DaimlerChrysler AG wurde im Dezember 2001 eine Betriebsvereinbarung zur Teilzeit geschlossen. Ziel dieser Betriebsvereinbarung ist es, Teilzeitwünsche der Beschäftigten einvernehmlich umzusetzen und gleichzeitig die Gestaltungs-, Dispositions- und Handlungsspielräume sowohl der Arbeitnehmer als auch der Arbeitgeberseite zu erweitern. Teilzeit soll aktiv gefördert werden.

Der Anteil der Teilzeitbeschäftigten betrug bei der Allianz Leben im Jahr 2003 knapp 16 Prozent. Dabei waren die Arbeitszeiten sehr unterschiedlich: Mitarbeiter, die lange Anfahrtswege haben, profitieren z. B. eher von ganztägigen Arbeitszeiten an speziellen Wochentagen. Natürlich sind auch kurzfristige Teilzeitverhältnisse möglich. Insgesamt sind es überwiegend Frauen (92,5 Prozent), die von der Teilzeitregelung Gebrauch machen. Eine Steigerung des Anteils an Männern ist aber erkennbar.

Beispiele aus Betriebsvereinbarungen:

Allianz Lebensversicherungs-AG, Gesamtbetriebsvereinbarung zur Teilzeitarbeit

Die Allianz Lebensversicherungs-AG und der Gesamtbetriebsrat wollen die Einrichtung von Teilzeitarbeitsplätzen weiter fördern und regeln..... Die arbeitsvertragliche Teilzeitarbeitszeitquote soll mindestens 50% der tariflichen Vollzeitarbeit betragen; wenn der Mitarbeiter ausdrücklich eine geringere Quote wünscht und die Gesellschaft entsprechenden Arbeitsplatz anzubieten hat, wird auch dieses realisiert.... Im Interesse der Chancengleichheit für berufliche Aufstiegsmöglichkeiten nehmen Teilzeitbeschäftigte an Personalentwicklungsmaßnahmen und Bildungsveranstaltungen ebenso teil wie Vollzeitbeschäftigte. Sie erhalten bei Bildungsveranstaltungen, die in die individuell vereinbarte Arbeitszeit fallen, ihre Bezüge fortgezahlt (Lohnausfallprinzip).....

EADS Deutschland GmbH, Betriebsvereinbarung Familienförderung und Chancengleichheit, 22. 9. 2004

Teilzeit

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die neben einer familiären Aufgabe ihrer Tätigkeit im Unternehmen nachgehen möchten, können bevorzugt Teilzeitbeschäftigung entsprechend dem Teilzeit- und Befristungsgesetz und den örtlichen Betriebsvereinbarungen in Anspruch nehmen. In der Regel hat der Antrag auf Teilzeitbeschäftigung schriftlich zu erfolgen. Teilzeit ist entsprechend dem gewünschten Umfang und der Verteilung zu gewähren, soweit betriebliche Gründe nicht entgegenstehen.

Fortsetzung Tabelle S.25**Lufthansa AG, Konzernbetriebsvereinbarung für das Bodenpersonal in Deutschland „Chancengleichheit“, gültig ab 1.1.1996****„10. Vereinbarkeit von Familie und Beruf**

....Lufthansa strebt individuelle, an den Bedürfnissen der Beschäftigten und des Unternehmens orientierte Gestaltungsmöglichkeiten der Arbeitszeit an. Der familiären Situation wird bei Schicht- und Dienstplänen insofern Rechnung getragen. Dies gilt ebenfalls für eine Verringerung der tariflichen Regelarbeitszeit. Auf Wunsch des bzw. der Beschäftigten erfolgt bei Teilzeitbeschäftigung die Aufstockung der Arbeitszeit zum nächstmöglichen Zeitpunkt. Zeiten der Arbeitsunterbrechung oder der Arbeitszeitverringerung, die familienbedingt sind, werden bei der weiteren beruflichen Entwicklung nicht nachteilig gewertet.“

Dr. August Oetker Nahrungsmittel KG: Betriebsvereinbarung Beruf und Familie (4. 7. 1991, immer noch gültig)**Angebot von Teilzeitarbeit**

Bei der Besetzung von Teilzeit-Arbeitsplätzen werden bevorzugt die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter berücksichtigt, die Kinder zu betreuen haben. Dies gilt auch für Mitarbeiterinnen bzw. Mitarbeiter, denen anderweitig ein Personensorgerecht zusteht (z. B. für pflegebedürftige Eltern).

Auf die verstärkte Einrichtung von Teilzeitarbeitsplätzen wird das Unternehmen unter Berücksichtigung der betrieblichen Belange hinwirken.

Telearbeit

Als Telearbeit bezeichnet man die Arbeitsform, bei der die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter außerhalb des Unternehmensstandortes, beispielsweise in ihrer Privatwohnung, unter Nutzung von öffentlichen Kommunikationsmitteln und entsprechenden technischen Geräten arbeiten. Faktoren, die Telearbeit ausmachen, sind:

- Technik: Einsatz von Informations- und Kommunikationstechniken
- Arbeitsort: die räumliche Entfernung vom Betrieb
- Arbeitszeit: relativ regelmäßig außerhalb der Firma, flexibel gestaltbar
- Rechtsform: fest angestellt, selbstständig, Werkvertrag, ...

Telearbeit gehört zu den familienfreundlichen Formen der Arbeitsorganisation, weil sie eine hohe Flexibilität bietet und den Beschäftigten die Möglichkeit gibt, von zu Hause aus zu arbeiten. Knapp acht Prozent der Unternehmen in Deutschland bieten ihren Beschäftigten diese Arbeitsform an (Flüter-Hoffmann/Solbrig 2003, 41).

Neben einer Rahmenvereinbarung über Telearbeit, die die europäischen Sozialpartner im Juli 2002 geschlossen haben, gibt es auch bereits einige Tarifverträge zur Telearbeit (Deutsche Bahn, IBM, Telekom...):

Tarifvertragliche Regelungen zu Telearbeit (hinsichtlich der Vereinbarkeit von Familie und Beruf):		
Art des Tarifvertrags und Branche	Fundort (§)	Regelungsinhalt
Allg. TV (TeleTV) Deutsche Bahn AG		<p>Präambel</p> <p>Mit dem Abschluss dieses Tarifvertrages verfolgen die Tarifvertragsparteien das Ziel, im Rahmen der alternierenden Teleheimarbeit eine Flexibilisierung der Arbeitsorganisation sowohl im Unternehmens- als auch im Mitarbeiterinteresse zu gestalten.</p> <p>Ziel der alternierenden Teleheimarbeit ist es, durch die räumliche Flexibilisierung der Arbeitsorganisation</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ die Arbeitsqualität und -produktivität zu verbessern, ■ durch mehr Selbstverantwortung der Arbeitnehmer bei der Gestaltung und Durchführung der Arbeit eine höhere Arbeits- und Ergebniszufriedenheit zu erreichen, ■ die Kundenorientierung und Wettbewerbsfähigkeit des Unternehmens zu steigern, ■ eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf unter Berücksichtigung individueller Arbeitsgewohnheiten zu erreichen und ■ neue Tätigkeitsfelder für die Integration einsatzbeschränkter Arbeitnehmer zu realisieren.
Allg. TV (TeleTV) Deutsche Bahn AG	11	<p>Ausführungsbestimmung:</p> <p>Als wichtiger Grund sind auf Grund der Eigenart des Telearbeitsverhältnisses auch persönliche und familiäre Veränderungen (z. B. Pflegebedürftigkeit eines Familienangehörigen in der häuslichen Arbeitsstätte) zu berücksichtigen.</p>
HTV IBM Vereinbarkeit von Beruf und Familie	3	<p>Telearbeitsplätze</p> <p>Innerhalb der in § 2 genannten Möglichkeiten fühlt sich die IBM in diesen Fällen als Unternehmen der Informationstechnologie besonders verpflichtet, Telearbeitsplätze vorrangig anzubieten.</p> <p>Bei der Telearbeit im vorgenannten Sinne hat die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter die Möglichkeit, von zu Hause oder von einem anderen Ort aus, an der betrieblichen Online-Kommunikation teilzunehmen und auf Systeme und Anwendungen des Unternehmens zuzugreifen.</p> <p>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. Bei der Einrichtung solcher Arbeitsplätze kann die bisherige regelmäßige Arbeitszeit beibehalten werden oder sie kann durch Vereinbarung reduziert und ganz oder teilweise zuhause geleistet werden. Dadurch ergibt sich ein Höchstmaß an Flexibilität für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie, ohne daß dadurch die Anbindung an das Unternehmen verloren geht.</p> <p>Telearbeit im vorgenannten Sinne umfasst außerbetriebliche Arbeitsstätten und flexible Arbeitsplätze im Sinne der jeweils geltenden betrieblichen Regelungen ein. ...</p> <p>Werden Telearbeitsplätze gemäß den betrieblichen Regelungen eingerichtet, so erfolgt die Kostenerstattung nach diesen Regelungen. Anstelle der in der Vereinbarung über außerbetriebliche Arbeitsstätten enthaltenen monatlichen Pauschale wird eine Einmalzahlung in Höhe von DM 1.000,- (Euro 511,29) gewährt.</p>
Deutsche Telekom AG		<p>Präambel</p> <p>Die Deutsche Telekom AG/T-Mobil und die Deutsche Postgewerkschaft verfolgen das Ziel, im Rahmen der alternierenden Telearbeit eine örtliche Flexibilisierung der Arbeitsorganisation sowohl im Unternehmensinteresse als auch im Mitarbeiterinteresse sinnvoll zu gestalten. Mit diesen tarifvertraglichen Regelungen wird die Basis geschaffen, alternierende Telearbeit als Regelarbeitsform zu implementieren.</p> <p>Ziel der alternierenden Telearbeit ist es, durch die zeitliche und räumliche Flexibilisierung der Arbeitsorganisation</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ die Arbeitsqualität und -produktivität zu verbessern, ■ durch mehr Selbstverantwortung der Arbeitnehmer bei der Gestaltung und Durchführung der Arbeit eine höhere Arbeits- und Ergebniszufriedenheit zu erreichen, ■ den Arbeitnehmern eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und individueller Lebensführung zu ermöglichen, ■ die Kundenorientierung und Wettbewerbsfähigkeit des Unternehmens zu steigern und ■ einen Beitrag zum Umweltschutz zu leisten.

Viele Großunternehmen, die Telearbeit als Regelform der Arbeitsorganisation eingeführt haben, schlossen auch eine Betriebsvereinbarung dazu ab (Allianz, Bosch, Dresdner Bank, Ford AG, Hypovereinsbank, LVM, Schering, Schott Glas, Siemens,...). Die meisten Betriebsvereinbarungen enthalten folgende Regelungspunkte:

- Arbeitsort und Arbeitszeit, Arbeitszeiterfassung
- Status des Mitarbeiters
- Vertretung bei Krankheit und Urlaub
- Art und Inhalte der Arbeit, die in Form der Telearbeit erledigt wird. Dazu gehört auch die Frage, wie die Arbeitsergebnisse an Vorgesetzte weitergereicht werden
- Arbeitsmittel, Ausstattung des Telearbeitsplatzes
- Hard- und Softwaremaßnahmen (z. B. Netzzugangskontrolle, Datensicherung)
- Bauliche/organisatorische Maßnahmen (z. B. abschließbarer Raum, Entsorgungsmöglichkeiten vertraulicher Unterlagen)
- Haftung z. B. bei Beschädigung oder Verlust der technischen Einrichtung im häuslichen Büro, Versicherungsschutz, Datenschutz
- Schutzbestimmungen zur Datensicherheit (Zugangs-, Zugriffs-, Transport- und Organisationskontrolle)
- Zutrittsrecht des Arbeitgebers, der Arbeitnehmervertreter, staatlicher Stellen wie der Gewerbeaufsicht
- Kontrolle der Leistungen des Arbeitnehmers (zeitlich, inhaltlich)
- Aufwandsentschädigung (für die Telefonkosten, Miete, Strom etc.)
- Kostenerfassung
- Rechte des Betriebsrats
- Private Nutzung des Telearbeitsplatzes
- Kontakte zum Betrieb
- Rückkehrmöglichkeit auf einen betrieblichen Arbeitsplatz/Beendigung der Vereinbarung (Freiwilligkeit auf beiden Seiten)
- Rückgabe der Arbeitsunterlagen, Arbeitsmittel
- Geltungsdauer der Vereinbarung

Beispiele aus Betriebsvereinbarungen (hinsichtlich der Vereinbarkeit von Familie und Beruf):

EADS Deutschland GmbH, Betriebsvereinbarung Familienförderung und Chancengleichheit, 22. 9. 2004

Telearbeit

Die EADS Deutschland GmbH bietet entsprechend den örtlichen Gegebenheiten Telearbeit an, mit dem Ziel, die Interessen von Familie und Beruf besser miteinander zu vereinbaren. Die Voraussetzungen sind in gesonderten Betriebsvereinbarungen geregelt. Die Aufnahme von Telearbeit ist freiwillig und nur mit dem Einverständnis des Arbeitgebers möglich. Die Ausgestaltung der Telearbeit erfolgt unter Beachtung der betrieblichen Regelungen und wird mit einer Zusatzvereinbarung zum bestehenden Arbeitsvertrag geregelt.

Schering AG, Betriebsvereinbarung über Telearbeit, 21.12.2001

...Mitarbeiter und Vorgesetzter können Telearbeit vereinbaren, wenn diese Arbeitsform für die effiziente Aufgabenerledigung erforderlich ist bzw. sie unterstützt, z. B. auch um die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu ermöglichen, und ein angemessenes Kosten-Nutzen-Verhältnis gesichert ist....

Schott Glas AG, Betriebsvereinbarung Telearbeit, 1. 1. 2000

.... Durch die Nutzung neuer Technologien werden neue Arbeitsformen ermöglicht, die Unternehmen und Mitarbeitern neue Wege zur besseren Vereinbarkeit von privaten und beruflichen Interessen der Mitarbeiter bieten. Telearbeit ist als eine solche neue Arbeitsform besonders geeignet: Sie bietet für den Mitarbeiter die Möglichkeit Familie und Beruf durch mehr Zeitsouveränität besser zu vereinbaren. Die Verringerung der Fahrtzeiten zwischen privater Umgebung und Arbeitsplatz führt zu einer spürbaren Steigerung der Lebensqualität. Höhere Eigenverantwortlichkeit und Selbstbestimmung des Mitarbeiters führen zu größerer Motivation und Produktivität der Mitarbeiter und tragen damit zur besseren Wettbewerbsfähigkeit und Kundenorientierung des Unternehmens bei....

2.3 Elternförderung

Viele Unternehmen untermauern nicht nur in ihren Betriebsvereinbarungen, sondern auch in ihren Unternehmensleitlinien und Leitbildern, dass sie ihre Beschäftigten, die Väter oder Mütter sind, bei der Vereinbarkeit von Familie und Beruf unterstützen wollen. Sie bieten ihnen Instrumente und Maßnahmen an, die es ihnen ermöglichen, beide Bereiche so gut wie möglich zu vereinbaren.

◀ Inhalt

◀ zurück

weiter ▶

Tarifvertragliche Regelungen:

Privates Bankgewerbe, Manteltarifvertrag 1989 (in der Fassung vom 25.1.2000)

§ 9 a Chancengleichheit, Familie und Beruf

Die Tarifparteien sind gemeinsam der Auffassung, durch eine Sicherung der Chancengleichheit von Männern und Frauen und eine Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf in den Betrieben zur Förderung der Berufstätigkeit und der beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten insbesondere von Frauen beizutragen....

RTV Deutsche Bahn AG

§ 14 Förderung der Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Elternschaft

Die in der Anlage aufgeführten Unternehmen fördern die Betreuung von Kindern ihrer Arbeitnehmer. Sie unterstützen die Eigeninitiative der Beschäftigten zur Kinderbetreuung, die Eltern eine Tätigkeit in ihren Betrieben ermöglicht. Zum gleichen Zweck (unter den gleichen Voraussetzungen) sichern die in der Anlage aufgeführten Unternehmen bei Übergang der vorhandenen Einrichtungen Belegungsrechte in notwendigem Umfang.

Beispiele aus Betriebsvereinbarungen:

Bayerische Hypo- und Vereinsbank AG, Betriebsvereinbarung zur Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie, seit 1.5.2004 in Kraft (ersetzt BV vom 17. 4. 2000)

Geschäftsleitung und Gesamtbetriebsrat sind sich einig in dem Bestreben, die Vereinbarkeit von Beruf und Familie im Unternehmen weiter zu verbessern. Sie wollen die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter dabei unterstützen, berufliche und familiäre Interessen leichter miteinander zu vereinbaren....

Deutsche Bank AG, Betriebsvereinbarung „Beruf und Familie“, 27.11.2003

Kundenfokus, Teamwork, Innovation, Leistung und Vertrauen sind die Werte der Deutschen Bank. Unser Arbeitsumfeld ist von einer zunehmenden Vielfalt unserer Belegschaft geprägt. Dazu gehört auch, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (im Folgenden Mitarbeiter genannt) mit Familien Arbeitsbedingungen zu bieten, die mit ihrem Engagement für die Familie zu vereinbaren sind, denn Mitarbeiter entwickeln gerade in ihrem familiären Umfeld wichtige Kompetenzen, die sie optimal im Berufsleben einbringen und nutzen können.

Der Deutsche Bank Konzern will mit dieser Betriebsvereinbarung zur besseren Vereinbarkeit von Engagement im Beruf und der Familie beitragen. Das Unternehmen und der Konzernbetriebsrat sehen dabei grundsätzlich alle Lebensformen und Arbeitsteilungsmodelle von Familien als sozial gleichwertig an. Für eine erfolgreiche Vereinbarkeit von Beruf und Familie sind aber intensive Kontakte zwischen Mitarbeitern und der Bank während Elternzeit und Erziehungsurlaub³ wichtig und eine frühzeitige Arbeitsaufnahme auch in Form von flexiblen Arbeitsmodellen von Vorteil. Dies wird durch entsprechende Angebote im Konzern unterstützt.

³ Aus Gründen der Lesbarkeit ist mit „Elternzeit“ sowohl die gesetzliche als auch die verlängerte Elternzeit aufgrund dieser BV sowie der gesetzliche und der verlängerte Erziehungsurlaub gemeint.

Fortsetzung Tabelle S.29**EADS Deutschland GmbH, Betriebsvereinbarung Familienförderung und Chancengleichheit, 22.9.2004**

Geschäftsleitung und Gesamtbetriebsrat sind sich darüber einig, dass der Vereinbarkeit von Familie und Beruf eine besondere Bedeutung zukommt. Ziel der Betriebsvereinbarung ist, eine bessere Verknüpfung von familiären und beruflichen Interessen und Verpflichtungen zu erreichen und familienfreundliche Arbeitsbedingungen zu schaffen. Die betriebliche Familienförderung ermöglicht es allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern gleichermaßen, die vereinbarten Regelungen zu nutzen. Die EADS Deutschland GmbH ermutigt auch die männlichen Mitarbeiter, diese Regelungen in Anspruch zu nehmen. Alle im Folgenden aufgeführten Maßnahmen sollen daher dazu dienen, sowohl Mitarbeiterinnen als auch Mitarbeitern attraktive berufliche Perspektiven zu schaffen, ohne auf familiäre Interessen verzichten zu müssen.

Lufthansa AG, Konzernbetriebsvereinbarung für das Bodenpersonal in Deutschland „Chancengleichheit“, gültig ab 1.1.1996**„10. Vereinbarkeit von Familie und Beruf**

Lufthansa erkennt die Berufstätigkeit beider Partner als eine bedeutende Form gesellschaftlicher Realität an. Die Koordination von Beruf und Familie ist genauso Sache der Männer wie der Frauen. Lufthansa unterstützt Mütter und Väter bei der Koordination von Beruf und Familie. Vorgesetzte, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie Kolleginnen und Kollegen bemühen sich gemeinsam um Lösungen, betriebliche Belange und familiäre Anforderungen miteinander in Einklang zu bringen.

Roche Diagnostics GmbH, Gesamtbetriebsvereinbarung „Familie und Beruf“

Mit der Gesamtbetriebsvereinbarung „Familie und Beruf“ sollen Erleichterungen insbesondere für unsere Mitarbeiterinnen geschaffen werden, um die Zusatzbelastung, die zwangsläufig durch Familie und Beruf besteht, zu verringern...

Schering AG, Gesamtbetriebsvereinbarung zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf, 3.1.2000

Die unterzeichnenden Parteien wollen mit dieser Betriebsvereinbarung die Vereinbarkeit von Beruf und Familie für Frauen und Männer erleichtern. Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern soll grundsätzlich die Möglichkeit eingeräumt werden, den nicht ausgeschöpften Teil ihres gesetzlichen Anspruchs auf drei Jahre Erziehungsurlaub in eine spätere „Familienphase“ einzubringen, sofern dies betrieblich ermöglicht werden kann. Während der Zeit der Familienphase wird Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern analog zum gesetzlichen Erziehungsurlaub Unterstützung bei der Erhaltung der beruflichen Qualifikation angeboten, damit bei der anschließenden Weiterbeschäftigung ein reibungsloser Übergang erfolgen kann und sie ihre berufliche Entwicklung fortsetzen können.

2.4 Elternzeit/Familienphase

Die Elternzeit beträgt höchstens drei Jahre und endet grundsätzlich mit der Vollendung des dritten Lebensjahres. Mit Zustimmung des Arbeitgebers kann ein Anteil von bis zu zwölf Monaten der insgesamt dreijährigen Elternzeit auch noch über den dritten Geburtstag des Kindes hinaus bis zur Vollendung des achten Lebensjahres genommen werden.

Jeder Elternteil kann seine Elternzeit in zwei Zeitabschnitte aufteilen. Für die Aufteilung in weitere Zeitabschnitte ist die Einwilligung des Arbeitgebers erforderlich.

Knapp 86 Prozent aller elternzeitberechtigten Haushalte nehmen Elternzeit in Anspruch (Studie Elternzeit, 13). Die Berechtigten, die die Elternzeit nicht beanspruchen, geben überwiegend finanzielle und berufliche Gründe an. Es überwiegt weiterhin das traditionelle Elternzeitmodell, in dem der Vater nach der Geburt unverändert weiterarbeitet und keine Elternzeit in Anspruch nimmt. Die Mutter unterbricht ihre Erwerbstätigkeit vollständig (60,1% der anspruchsberechtigten Haushalte) bzw. nimmt nach einer Phase der Erwerbsunterbrechung ihre Erwerbstätigkeit (zumeist in Teilzeit) wieder auf: 32,2%

der anspruchsberechtigten Haushalte (Studie Elternzeit, 17). Auch für Väter ist die Elternzeit attraktiver geworden – ihr Anteil erhöhte sich von rund 1,5 auf rund 5 Prozent (Studie Elternzeit, S. 16).

Tarifvertragliche Regelungen zur Ausgestaltung der Elternzeit:		
Art des Tarifvertrags und Branche	Fundort (§)	Regelungsinhalt
MTV Einzelhandel, Baden-Württemberg; Brandenburg	18	<p>In Betrieben mit mehr als 100 Arbeitnehmern/Arbeitnehmerinnen wird zur Betreuung von Kindern bis zur Vollendung des 12. Lebensjahres Elternurlaub nach Maßgabe der folgenden Bestimmungen gewährt:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Anspruchsberechtigt sind Arbeitnehmer/-innen, die zum Zeitpunkt der Entbindung dem Betrieb mindestens 4 Jahre angehört haben. 2. Die Höchstdauer von Erziehungs- und Elternurlaub beträgt insgesamt 5 Jahre. 3. Ein Antrag auf Elternurlaub muß mindestens 3 Monate vor Antritt des Elternurlaubs von dem/der Anspruchsberechtigten gestellt werden. Dabei ist zu erklären, für wie lange Elternurlaub gewährt werden soll. Die Erklärung nach Ziff. 8 bleibt hiervon unberührt. Der Elternurlaub kann in höchstens 2 Abschnitten in Anspruch genommen werden. Jeder Abschnitt muß mindestens eine Dauer von 6 Monaten umfassen. 4. Während des Elternurlaubs ruht das Arbeitsverhältnis. In dieser Zeit bestehen für den/die Arbeitnehmer/-in und den/die Arbeitgeber/-in keine Pflichten aus dem Arbeitsvertrag. Der Zeitraum des Elternurlaubs wird auf die Berufs-/Tätigkeitsjahre angerechnet, nicht jedoch auf die Betriebszugehörigkeit. Weitergehende Ansprüche auf tarifliche oder betriebliche Leistungen bestehen nicht. 5. Sind beide Elternteile im selben Unternehmen beschäftigt, können Ansprüche nach dieser Regelung nur einmal gestellt werden. Eine Teilung zwischen den Eltern ist zulässig. 6. Während des Elternurlaubs darf keine Erwerbstätigkeit bei anderen Unternehmen aufgenommen werden. Dagegen sind Arbeitnehmer/-innen im Elternurlaub bevorzugt zu berücksichtigen bei Aushilfstätigkeiten im eigenen Unternehmen. 7. Arbeitnehmer/-innen im Elternurlaub können an geeigneten betrieblichen Fort- und Weiterbildungsveranstaltungen teilnehmen. 8. Mit einer Ankündigungsfrist von 6 Monaten hat der/die Arbeitnehmer/-in mitzuteilen, ob er/sie nach Beendigung des Elternurlaubs sein/ihr durch den Elternurlaub ruhendes Arbeitsverhältnis wieder aufnimmt. Die gleiche Frist gilt, wenn der/die Arbeitnehmer/-in den Elternurlaub vorzeitig beenden möchte. 9. Nach Ende des Elternurlaubs hat der/die Arbeitnehmer/-in Anspruch auf Beschäftigung möglichst an einem gleichwertigen Arbeitsplatz im Betrieb. 10. Verstößt der/die Arbeitnehmer/in gegen Ziff. 6 Satz 1, wird der/die Arbeitgeber/-in von seinen/ihren Verpflichtungen aus dieser Vereinbarung entbunden.
MTV Einzelhandel, NRW	19	<ol style="list-style-type: none"> (1) In Betrieben mit mehr als 100 Arbeitnehmern wird zur Betreuung von Kindern bis zur Vollendung des 12. Lebensjahres Elternurlaub nach Maßgabe der folgenden Bestimmungen gewährt. (2) Anspruchsberechtigt sind Arbeitnehmer(innen), die zum Zeitpunkt der Entbindung dem Betrieb mindestens 4 Jahre, davon mindestens 2 Jahre nach Beendigung der Ausbildung, angehört haben. (3) Die Höchstdauer von Erziehungs- und Elternurlaub beträgt insgesamt 5 Jahre. (4) Der Antrag auf Elternurlaub muß mindestens 3 Monate vor Antritt des Elternurlaubs vom Anspruchsberechtigten gestellt werden. Dabei ist vorbehaltlich der Regelung in Abs. 9 zu erklären, ab wann und für wie lange Elternurlaub gewährt werden soll. Der Elternurlaub kann in höchstens zwei Abschnitten in Anspruch genommen werden. Jeder Abschnitt muß mindestens eine Dauer von sechs Monaten umfassen. (5) Während des Elternurlaubs ruht das Arbeitsverhältnis. Unter Berücksichtigung betrieblicher Belange kann auf Wunsch des Arbeitnehmers an Stelle einer vollen Beurlaubung eine teilweise Beurlaubung (Teilzeitbeschäftigung) erfolgen. Der Zeitraum des Elternurlaubs wird auf die Berufs- und Tätigkeitsjahre angerechnet, nicht jedoch auf die Betriebszu-

◀ Inhalt

◀ zurück

weiter ▶

Fortsetzung Tabelle S.31

		<p>gehörigkeit. Weitergehende Ansprüche auf tarifliche oder betriebliche Leistungen bestehen nicht.</p> <p>(6) Sind beide Elternteile im selben Unternehmen beschäftigt, können Ansprüche nach dieser Regelung nur einmal gestellt werden. Eine Teilung zwischen den Eltern ist zulässig.</p> <p>(7) Während des Elternurlaubs darf keine Erwerbstätigkeit bei anderen Unternehmen ausgeübt werden. Dagegen sind Arbeitnehmer im Elternurlaub bevorzugt zu berücksichtigen bei Aushilfstätigkeiten im eigenen Unternehmen.</p> <p>(8) Arbeitnehmer im Elternurlaub können an geeigneten betrieblichen Fort und Weiterbildungsveranstaltungen teilnehmen.</p> <p>(9) Mit einer Ankündigungsfrist von 6 Monaten hat der Arbeitnehmer mitzuteilen, ob er nach Beendigung des Elternurlaubs sein wegen des Elternurlaubs ruhendes Arbeitsverhältnis wieder aufnimmt. Die gleiche Frist gilt, wenn der Arbeitnehmer seiner Elternurlaub vorzeitig beenden möchte. Die Wiederaufnahme der Beschäftigung erfolgt vorbehaltlich Abs. 5 zu den vor Beginn des Elternurlaubs geltenden Vertragsbedingungen.</p> <p>(10) Nach Ende des Elternurlaubs hat der Arbeitnehmer Anspruch auf Beschäftigung an einem gleichwertigen Arbeitsplatz im Betrieb.</p>
<p>HTV IBM Vereinbarkeit von Beruf und Familie</p>	<p>4</p>	<p>Erziehungszeit</p> <p>4.1 Allgemeines Die Erziehungszeit, die sich aus der gesetzlichen Elternzeit und der IBM Elternzeit zusammensetzt, kann entweder als ruhendes Arbeitsverhältnis oder in Form einer Arbeitszeitreduzierung gemäß den nachfolgenden Regelungen in Anspruch genommen werden. Eine Kombination von beidem ist möglich. Zeitgleich mit der Anmeldung der gesetzlichen Elternzeit ist die gewünschte Inanspruchnahme der IBM Elternzeit zu beantragen. Die nachfolgenden Regelungen gelten nur für Geburten ab dem 1.1. 2001. Für Geburten bis zum 31.12. 2000 gelten die bis zu diesem Zeitpunkt gültigen tariflichen Bestimmungen.</p> <p>4.2 Anspruchsvoraussetzungen 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.</p> <p>4.3 Dauer der Erziehungszeit Die Erziehungszeit kann max. bis zur Vollendung des 6. Lebensjahres des zu erziehenden Kindes in Anspruch genommen werden. Auf Sonderantrag kann die Erziehungszeit bis längstens zur Einschulung verlängert werden. Entsprechend den gesetzlichen Bestimmungen können bis zu 12 Monate der gesetzlichen Elternzeit auf die Zeit bis zur Vollendung des 8. Lebensjahres übertragen werden. Davon unberührt bleibt der zeitliche Umfang der IBM Elternzeit (max. 3 Jahre). Absatz 1, Satz 2 findet in diesem Fall keine Anwendung.</p> <p>4.4 Gestaltungsmöglichkeiten innerhalb der Erziehungszeit Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter können ferner anstelle eines ruhenden Arbeitsverhältnisses innerhalb der Erziehungszeit die Reduzierung ihrer vertraglichen Arbeitszeit beantragen. Eine Kombination von beidem ist unter Berücksichtigung betrieblicher Belange ebenfalls möglich. Die Arbeitszeitreduzierung kann sowohl auf Dauer als auch befristet vereinbart werden. Während der Erziehungszeit gelten die entsprechenden gesetzlichen Bestimmungen (BERzGG) bezüglich der Inanspruchnahme einer Arbeitszeitreduzierung. Die von den Elternteilen allein oder gemeinsam genommene Erziehungszeit kann in bis zu vier Zeitabschnitte aufgeteilt werden.</p> <p>4.5 Wiederaufnahme der Arbeit nach der Erziehungszeit Das Unternehmen bietet nach Ablauf der vereinbarten Erziehungszeit einen vergleichbaren Arbeitsplatz an. Soweit betrieblich realisierbar, wird dieser Arbeitsplatz in der bisherigen Betriebsstätte liegen. Ist dies nicht möglich, wird in der nächstgelegenen Betriebsstätte mit einem vergleichbaren offenen Arbeitsplatz dieser angeboten.</p> <p>Die Einstufung erfolgt entsprechend den Regelungen des jeweils geltenden Entgelttarifvertrages der IBM/DAG; insbesondere findet dessen § 5 Anwendung. Dabei entspricht bei individuellen Arbeitszeiten die Arbeitszeit derjenigen, die vor dem Ruhen des Arbeitsverhältnisses unter Berücksichtigung eventueller tariflicher Änderungen bestand.</p>

Beispiele aus Betriebsvereinbarungen:**EADS Deutschland GmbH, Betriebsvereinbarung Familienförderung und Chancengleichheit, 22.9.2004****Elternzeit**

Die gesetzliche Elternzeit beträgt gem. §§ 15 bis 21 BerzGG längstens 36 Monate (3 Jahre) ab Geburt des Kindes. Die gesetzliche Elternzeit kann durch die betriebliche Elternzeit im unmittelbaren Anschluss an die gesetzliche Elternzeit um max. 6 Monate verlängert werden. Während der gesetzlichen und betrieblichen Elternzeit ruht das Arbeitsverhältnis. Die betriebliche Elternzeit ist spätestens 6 Monate vor Ablauf der gesetzlichen Elternzeit zu beantragen.

Das Arbeitsverhältnis kann auch zum Ende der betrieblichen Elternzeit von dem bzw. der Beschäftigten nur unter Einhaltung einer Kündigungsfrist von 3 Monaten gekündigt werden.

Beschäftigte haben auch dann Anspruch auf betriebliche Elternzeit, wenn sie keine gesetzliche Elternzeit mehr in Anspruch nehmen können, weil der andere Elternteil in gesetzlicher Elternzeit war.

Altersvorsorge, betriebliche, während der Elternzeit

Private Altersvorsorge ist seit den letzten Rentenreformen wichtiger denn je. Versorgungslücken bestehen insbesondere bei Frauen aufgrund von kürzeren Versicherungszeiten, beispielsweise wegen Elternzeit/Familienzeiten oder der Pflege Angehöriger.

Während der Dauer der gesetzlichen und der tariflichen/betrieblichen Elternzeit wird in vielen Branchen die ordentliche Mitgliedschaft in einer Altersversorgungskasse ohne Beitragszahlung weitergeführt. Die während dieses Zeitraums entstehende Versorgungslücke kann auf Wunsch der Beschäftigten nach dem Wiedereinsetzen der vertraglichen Bezüge durch eine Nachversicherung gegen laufende, gleich bleibende Beiträge geschlossen werden.

Beispiele aus Betriebsvereinbarungen:**Allianz Lebensversicherungs-AG, Gesamtbetriebsvereinbarung zur Förderung der Chancengleichheit für Frauen und Männer****Familienphase/Betriebliche Altersversorgung**

Während der Dauer des gesetzlichen und des tariflichen Erziehungsurlaubs wird die ordentliche Mitgliedschaft in der AVK ohne Beitragszahlung weitergeführt. Die während dieses Zeitraums in der AVK entstehende Versorgungslücke kann auf Wunsch der Mitarbeiterin/des Mitarbeiters nach dem Wiedereinsetzen der vertraglichen Bezüge durch eine Nachversicherung gegen laufende, gleichbleibende Beiträge geschlossen werden. In Zeiten ohne vertragliche Bezüge ruht die Nachversicherung. Sie endet mit dem Ausscheiden aus der Gesellschaft. Ein völliges Schließen der Versorgungslücke ist nur möglich, wenn die Beitragszahlung zur Nachversicherung bis zum Einsetzen der AVK-Altersrente nicht unterbrochen wird. Im einzelnen gelten die Bestimmungen des § 8 a AVK-Satzung. Bei einzelvertraglichen Versorgungszusagen der Gesellschaft werden Leistungssteigerungen für den Zeitraum des in Anspruch genommenen gesetzlichen und tariflichen Erziehungsurlaubs nur dann wirksam, wenn und soweit für diesen Zeitraum auch eine Nachversicherung in der AVK erfolgt.

Aventis Pharma, Gesamtbetriebsvereinbarung „Vereinbarkeit von Familie und Beruf“, 2.3.2001**Mitgliedschaft in der Pensionskasse**

Solange das Arbeitsverhältnis ruht, d. h. während der Familienphase und/oder während des Pflegejahres, ruht auch die ordentliche Mitgliedschaft in der Pensionskasse. Während dieses Zeitraumes sind die Mitarbeiterinnen berechtigt, den in den letzten Abrechnungsmonaten regelmäßig geleisteten Mitgliedsbeitrag weiterhin zu zahlen. In diesem Fall wird auch die Firma den entsprechenden Firmenbeitrag an die Pensionskasse leisten. Wegen Kindeserziehung ausscheidende Mitarbeiterinnen können während des 7-Jahresvorrangs die außerordentliche Mitgliedschaft in der Pensionskasse beantragen, soweit sie noch nicht bereits eine unverfallbare Anwartschaft auf betriebliche Altersversorgung zum Zeitpunkt des Austritts erworben hatten. Der Antrag ist innerhalb von drei Monaten nach Austritt zu stellen. Für diesen Zeitraum, d. h. während des 7-Jahresvorrangs, werden Pensionskassendarlehen auch nach Ausscheiden der Mitarbeiterin fortgeführt.“

Fortsetzung Tabelle S.33**Deutsche Bank AG, Betriebsvereinbarung „Beruf und Familie“, 27. 11. 2003****Betriebliche Altersversorgung**

Zeiten der Elternzeit werden als Wartezeiten sowie ruhegeldsteigernd im Sinne der Versorgungsordnungen der Bank von 1978 bzw. 1984 berücksichtigt. Für Mitarbeiter, die aus der Elternzeit in das aktive Anstellungsverhältnis zurückkehren, wird auf den Geltungsbereich der Konzernbetriebsvereinbarung zur Überleitung der bestehenden direkten Versorgungszusagen vom 29. April 2003 verwiesen. Für Mitarbeiter im Geltungsbereich des Beitragsplans wird auf die Regelungen in Ziffer 2.6 des Beitragsplans verwiesen. Ruhezeiten aufgrund Elternzeit unterbrechen die Betriebszugehörigkeit im Rahmen der Unverfallbarkeitsfristen des Gesetzes zur Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung nicht.

EADS Deutschland GmbH, Betriebsvereinbarung Familienförderung und Chancengleichheit, 22. 9. 2004**10.5 Dienstzeitanrechnung und betriebliche Altersversorgung**

Bei Wiedereinstellung nach der Familienzeit werden die erworbenen Vordienstzeiten (incl. Mutterschutz, Elternzeit und Pflegezeit) ohne Wartezeit bei der Dienstzeitberechnung anerkannt. Nach Wiederaufnahme der Arbeit wird für jeden Einzelfall die gesetzliche und betriebliche Elternzeit sowie Beschäftigungszeiten in einem Unternehmen der EADS im Rahmen der Familienzeit als beitragsfähige Zeiten im Sinne der Versorgungsbestimmungen bewertet. Es gelten grundsätzlich die zum Zeitpunkt des Wiedereinstellungstermins jeweils gültigen Leistungspläne der Altersversorgung. Für die Gewährung sonstiger freiwilliger dienstzeitabhängiger Leistungen (z. B. Jubiläumsgeld) werden die Dienstzeiten nach erfolgter Wiedereinstellung anerkannt.

Kontaktpflege während der Elternzeit

Die Kontaktpflege während der Elternzeit hat sich inzwischen nach Aussage von vielen Betriebsexperten zu einem ganz wichtigen Instrument entwickelt, um die Rückkehrquoten der Beschäftigten in Elternzeit zu erhöhen und um einer Dequalifizierung entgegenzuwirken. Viele Unternehmen haben diesen Punkt daher mit verschiedenen konkreten Maßnahmen in ihre Betriebsvereinbarung aufgenommen.

Beispiele aus Betriebsvereinbarungen:**Bayerische Hypo- und Vereinsbank AG, Betriebsvereinbarung zur Förderung**

der Vereinbarkeit von Beruf und Familie, seit 1. 5. 2004 in Kraft (ersetzt BV vom 17. 4. 2000)

Die Bank unterstützt den regelmäßigen Kontakt der Mitarbeiterin in der Elternzeit mit Kollegen und Führungskräften, . durch Einladungen zu Mitarbeiterveranstaltungen und Betriebsausflügen. Die Verantwortung hierfür liegt bei der Führungskraft. Laufende Veränderungsprozesse in der Bank können so verständlicher und nachvollziehbarer werden. Damit erhält die Mitarbeiterin auch mehr Klarheit für die eigene berufliche Planung.

Deutsche Bank AG, Betriebsvereinbarung „Beruf und Familie“, 27. 11. 2003**Regelmäßiger Kontakt während der Elternzeit**

Gerade in Zeiten schneller personeller und betrieblicher Veränderungen ist der regelmäßige Kontakt zwischen Mitarbeitern in der Elternzeit und der Bank wichtig, um einen Wiedereinstieg zu erleichtern. Mitarbeiter in der Elternzeit haben einen Anspruch, alle neun Monate persönliche Planungsgespräche im Turnus mit ihrem Vorgesetzten und ihrem zuständigen Personalbetreuer zu führen. Gegenstand dieser Gespräche soll die Information über die neuesten Entwicklungen – insbesondere anstehende oder bereits erfolgte Vorgesetztenwechsel bzw. Wechsel im Personalbetreuungsbereich –, zeitliche und inhaltliche Perspektiven für den Wiedereinstieg während und nach der Elternzeit sowie Vertretungs- oder Weiterbildungsmöglichkeiten sein. Das Führen der Gespräche ist in der Personalakte zu dokumentieren. Zu Informationsveranstaltungen und Abteilungstreffen sind die Mitarbeiter in der Elternzeit regelmäßig einzuladen. Die Teilnahme an solchen Veranstaltungen wird nicht als Arbeitszeit vergütet und eventuell anfallende Kosten für die Anreise sind vom Mitarbeiter zu tragen. Mitarbeiter sind aber bei der Teilnahme und Anreise gegen Unfälle versichert. Mitarbeiter in der Elternzeit erhalten – soweit die technischen Voraussetzungen gegeben sind – auf Wunsch Zugang zu db-network. Mitarbeiter in der Elternzeit werden in den entsprechenden Personalstatistiken und -besetzungsplänen weiter geführt.

Perspektivgespräch/Planungsgespräch

Manche Unternehmen nutzen Perspektiv- und Planungsgespräche, um die Bindung ihrer „Elternzeitler“ an das Unternehmen zu erhöhen. Sie sprechen über die Ausgestaltung der Elternzeit, den Kontakt während der Elternzeit, über gesetzliche Regelungen, die Beschäftigungsmöglichkeiten während der Elternzeit und über die Perspektiven des Wiedereinstiegs.

Beispiele aus Betriebsvereinbarungen:

Bayerische Hypo- und Vereinsbank AG, Betriebsvereinbarung zur Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie, seit 1. 5. 2004 in Kraft (ersetzt BV vom 17. 4. 2000)

Vor Beginn des Mutterschutzes führt die zuständige Führungskraft mit der Mitarbeiterin ein Mitarbeitergespräch. Gegenstand dieses Mitarbeitergesprächs ist u. a. die Entwicklung gemeinsamer Planungsperspektiven für die Zeit während und nach der Elternzeit, insbesondere auch in Bezug auf eine beabsichtigte Tätigkeit in der Bank während der gesetzlichen Elternzeit.

Die Ergebnisse werden in der Planungsunterlage für Arbeitsverhältnisse während der Elternzeit (siehe Anlage 2) festgehalten. Diese verbleibt als Grundlage für weitere Gespräche bei Führungskraft und Mitarbeiterin. Zur Vermittlung von Tätigkeiten kann sie an die HR-Direktbetreuung oder die HVBTransFair weitergeleitet werden. Auf Wunsch der Mitarbeiterin kann ein Zwischenzeugnis erstellt werden.

Ca. 10 Monate nach der Geburt des Kindes findet ein persönliches Planungsgespräch zwischen der in Elternzeit befindlichen Mitarbeiterin und ihrer zuständigen Führungskraft statt. Die Mitarbeiterin vereinbart mit ihrer Führungskraft den Termin für dieses Gespräch. Auf Wunsch der Mitarbeiterin kann das Gespräch auch vor diesem Zeitpunkt geführt werden.

Ziel dieses Gespräches ist u. a.:

- die Möglichkeiten der Beschäftigung während und nach der Elternzeit zu überprüfen
- die Vereinbarung, ob und gegebenenfalls welche Maßnahmen erforderlich und geeignet sind, um gezielt die Qualifikation der Mitarbeiterin zu erhalten bzw. zu verbessern.

EADS Deutschland GmbH, Betriebsvereinbarung Familienförderung und Chancengleichheit, 22. 9. 2004

Jährliches Führungsgespräch während der Elternzeit

Für die Aufrechterhaltung des Kontakts zu den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in Elternzeit sind die direkten Führungskräfte verantwortlich; die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen in Elternzeit unterstützen dies durch die notwendige Eigeninitiative. Auch im Rahmen der gesetzlichen und betrieblichen Elternzeit wird ein jährliches Führungsgespräch durch die zuständigen Führungskräfte mit den betroffenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern angeboten und ggf. dokumentiert. Hierzu gelten bestehende Betriebsvereinbarungen entsprechend. Die Gespräche sind für die betroffenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter freiwillig. Die zuständigen Personalbereiche beraten und unterstützen die Führungskräfte. Beschäftigte in Elternzeit sind in der Personalstatistik ihrer ehemaligen Kostenstelle zugeordnet und sind bei Umstrukturierungen entsprechend zu berücksichtigen.

Für Fahrten vom Wohnort zur Arbeitsstätte zum Zwecke des Führungsgesprächs werden keine Kosten erstattet.

Bayerische Hypo- und Vereinsbank AG, Betriebsvereinbarung zur Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie, seit 1. 5. 2004 in Kraft (ersetzt BV vom 17. 4. 2000)

Wiedereinstiegsgespräch

Spätestens 9 Monate vor Ende der gesetzlichen bzw. betrieblichen Elternzeit nimmt die zuständige Führungskraft mit der Mitarbeiterin Kontakt auf, um den Wiedereinstieg zu planen.

Qualifikationserhalt/Qualifizierung während der Elternzeit

Um den beruflichen Wiedereinstieg nach der Elternzeit zu befördern und zu erleichtern, ist es sinnvoll, die Qualifikationen der „Elternzeitler“ regelmäßig zu „aktualisieren“, um ihre Beschäftigungsfähigkeit zu erhalten und/oder zu verbessern. Knapp sechs Prozent (5,9%) der Unternehmen in Deutschland bieten ihren Beschäftigten während der Elternzeit Weiterbildungsmaßnahmen an (Flüter-Hoffmann/Solbrig 2003, 41). Eine Befragung von 2000 Beschäftigten mit Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen durch

TNS Emnid im Auftrag des Bundesfamilienministeriums und des Deutschen Gewerkschaftsbundes ergab, dass sich etwa drei Viertel der Befragten (74%) Qualifizierungsangebote wünschten, aber nur 17 Prozent von ihnen solche in Anspruch nehmen konnten (BMFSFJ 2004, 35f.).

Tarifvertragliche Regelungen zu Weiterbildungsangeboten während der Elternzeit:		
Art des Tarifvertrags und Branche	Fundort (§)	Regelungsinhalt
MTV Bankgewerbe	9a	Chancengleichheit, Familie und Beruf 3. Während der Familienphase sollten im beiderseitigen Interesse Möglichkeiten der Sicherung und Weiterentwicklung der Qualifizierung geprüft und genutzt werden, ggf. auch im Rahmen gesetzlich zulässiger Teilzeitarbeit.
Haus-TV Deutsche Bahn AG	6	Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf, Elternurlaub (5) Dem Arbeitnehmer, der sich in der gesetzlichen Elternzeit oder im Elternurlaub befindet oder der gemäß Abs. 4 Satz 1 aus dem Arbeitsverhältnis ausgeschieden ist, ist auf Wunsch im Rahmen der betrieblichen Gegebenheiten der Einsatz als Vertreter und die Teilnahme an betrieblichen Fortbildungsmaßnahmen zu ermöglichen.
Haus-TV Deutsche Telekom AG	9	(4) Während eines Sonderurlaubs gemäß § 23 bzw. einer Elternzeit gemäß Bundeserziehungsgeldgesetz sollen im beiderseitigen Interesse liegende Angebote der beruflichen Weiterbildung u. a. zum Erhalt der betrieblichen Wiedereingliederungsmöglichkeiten, im Einvernehmen mit dem Arbeitgeber geprüft und genutzt werden.
MTV Einzelhandel Berlin-Ost und -West	10	Familie und Beruf 2. Möglichkeit zur Teilnahme an betrieblichen Weiterbildungsprogrammen, die der Aufrechterhaltung oder Wiedererlangung der fachlichen Qualifikation dienen. Ein Anspruch auf Vergütung oder Aufwandsersatz besteht nicht. Die Beschäftigten, die ihren Weiterbildungsanspruch schriftlich geltend machen müssen, haben das Weiterbildungsangebot im Betrieb abzufragen.
MTV Einzelhandel, Bremen	11a	Elternurlaub g) Beschäftigte im Elternurlaub können einvernehmlich an geeigneten betrieblichen Fort- und Weiterbildungsveranstaltungen teilnehmen.
MTV Einzelhandel, Hamburg	9	Familie und Beruf 2. Möglichkeit zur Teilnahme an betrieblichen Weiterbildungsprogrammen, die der Aufrechterhaltung oder Wiedererlangung der fachlichen Qualifikation dienen. Ein Anspruch auf Vergütung oder Aufwandsersatz besteht nicht. Die Beschäftigten, die ihren Weiterbildungsanspruch schriftlich geltend machen müssen, haben das Weiterbildungsangebot im Betrieb abzufragen.
MTV Einzelhandel, Mecklenburg-Vorpommern	10	Elternurlaub 5. Arbeitnehmern wird während des gesetzlichen Erziehungsurlaubs und des sich gegebenenfalls anschließenden Elternurlaubs die Möglichkeit zur Teilnahme an betrieblichen Weiterbildungsveranstaltungen, die der Aufrechterhaltung oder Wiedererlangung der fachlichen Qualifikation dienen, geboten. Es obliegt dem Arbeitnehmer, sich über die angebotenen Weiterbildungsveranstaltungen zu informieren. Will er eine Weiterbildungsmaßnahme in Anspruch nehmen, hat er dieses schriftlich geltend zu machen. Ein Anspruch auf Vergütung oder Aufwandsentschädigung besteht nicht.
MTV Einzelhandel, Niedersachsen	2.7	Arbeitnehmerinnen im Elternurlaub können einvernehmlich an geeigneten betrieblichen Fort- und Weiterbildungsveranstaltungen teilnehmen.
MTV Einzelhandel, NRW	8	Arbeitnehmer im Elternurlaub können an geeigneten betrieblichen Fort- und Weiterbildungsveranstaltungen teilnehmen.
MTV Groß- und Außenhandel, Baden-Württemberg	22	Vereinbarkeit von Familie und Beruf, Chancengleichheit 5. Im beiderseitigen Interesse sollen während dieser Familienphase außerbetriebliche Schulungs- und Weiterbildungsmöglichkeiten geprüft und genutzt werden. Innerbetriebliche Schulungen werden auf Wunsch der Arbeitnehmer/innen vom Arbeitgeber angeboten.

◀ Inhalt

◀ zurück

weiter ▶

Fortsetzung Tabelle S.36		
MTV Groß- und Außenhandel, Bayern	17	3. Beschäftigte im Erziehungsurlaub können an geeigneten betrieblichen Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen teilnehmen.
MTV Groß- und Außenhandel, Mecklenburg-Vorpommern	6	Rechte während des Erziehungsurlaubs Während des gesamten Erziehungsurlaubs hat die Arbeitnehmerin/der Arbeitnehmer Anspruch auf Teilnahme an betrieblichen Weiterbildungsmaßnahmen, die der Aufrechterhaltung oder Wiederherstellung der fachlichen Qualifikation dienen. Das Weiterbildungsangebot ist dem Betroffenen in geeigneter Weise bekanntzugeben.
HTV IBM Vereinbarkeit von Beruf und Familie	4.6	Qualifikationserhalt Weiter wird das Unternehmen Gelegenheit bieten, infrage kommende Schulungsmaßnahmen in Anspruch zu nehmen. Das Unternehmen wird dabei die Kosten der Schulungen inkl. der Fahrt-, Übernachtungskosten und Spesen gemäß den jeweils gültigen betrieblichen Regelungen übernehmen. Die Zeit der Schulung wird nicht vergütet. Die Vertragspartner haben das gemeinsame Verständnis, dass für die Erhaltung und Anpassung der beruflichen Qualifikation auch Eigeninitiative erwartet wird.
MTV Metall- und Elektroindustrie, Hessen	19a	Arbeitnehmern ist während der Kindererziehungszeit im Rahmen der betrieblichen Möglichkeiten Gelegenheit zu geben, an betrieblichen Weiterbildungsmaßnahmen teilzunehmen
MTV Metall- und Elektroindustrie, Nordwürttemberg/Nordbaden	13	13.4.4 Beschäftigten ist während der Kindererziehungszeit im Rahmen der betrieblichen Möglichkeiten Gelegenheit zu geben, an betrieblichen Weiterbildungsmaßnahmen teilzunehmen...
MTV Metall- und Elektroindustrie, Südbaden; Südwürttemberg/Hohenzollern	13	13.4.4 Beschäftigten ist während der Kindererziehungszeit im Rahmen der betrieblichen Möglichkeiten Gelegenheit zu geben, an betrieblichen Weiterbildungsmaßnahmen teilzunehmen ...
MTV Reise-gewerbe	15	Arbeitnehmern/innen im Erziehungsurlaub sollen Möglichkeiten der Erhaltung und Verbesserung ihrer Qualifikation in dieser Zeit angeboten werden.
HTV Deutsche Telekom AG zu Chancengleichheit	1	Während eines Sonderurlaubs gemäß § 44 TV Ang/TV Ang-O bzw. § 23a TV Arb/TV Arb-O bzw. des gesetzlichen Erziehungsurlaubs sollen im beiderseitigen Interesse liegende Angebote der beruflichen Weiterbildung u. a. zum Erhalt der betrieblichen Wiedereingliederungsmöglichkeiten, im Einvernehmen mit dem Arbeitgeber geprüft und genutzt werden.

Die meisten Großunternehmen, aber zunehmend auch bereits einige kleine und mittlere Unternehmen, bieten ihren Beschäftigten sowohl Qualifizierungen als auch Vertretungseinsätze während der Elternzeit an. DaimlerChrysler hat beispielsweise in der neuen Betriebsvereinbarung zur Familienzeit (gültig ab 1.1.2002) eine kontinuierliche berufliche Entwicklung der Beschäftigten während der Familienzeit durch Qualifizierungen und Vertretungs- oder Projekteinsätze verankert. Führungskräfte bieten den Mitarbeitern Vertretungs- oder Projekteinsätze oder Qualifizierungsmaßnahmen an; die Beschäftigten arbeiten während der Familienzeit mindestens 100 Stunden pro Jahr in solchen Einsätzen.

Beispiele aus Betriebsvereinbarungen:**Allianz Lebensversicherungs-AG, Gesamtbetriebsvereinbarung zur Förderung der Chancengleichheit für Frauen und Männer****Kontakte zur Gesellschaft/Schulungsangebote**

Gesellschaft und Mitarbeiterin bzw. Mitarbeiter bemühen sich beide aktiv darum, die wechselseitigen Kontakte auch während des Erziehungsurlaubes bzw. des Geltungszeitraumes der Wiedereinstellungszusage aufrechtzuerhalten. Die Gesellschaft wird diese durch geeignete laufende Informationen (z. B. Allianz Journal, fachliche und sonstige Mitarbeiterinformationen, Weiterbildungsprogramme, ausgeschriebene Teilzeitstellen) ebenso fördern wie durch das Angebot gelegentlicher Einsätze zur Aushilfe oder Vertretung im gesetzlich zulässigen Rahmen. Eine von der Gesellschaft genehmigte Teilnahme an Weiterbildungsveranstaltungen ist kostenlos. Kosten für Unterbringung, Verpflegung und Transfer werden im gleichen Maße von der Gesellschaft übernommen wie für die übrigen Teilnehmerinnen und Teilnehmer. Eine darüber hinausgehende Vergütung erfolgt nicht.

Bayerische Hypo- und Vereinsbank AG, Betriebsvereinbarung zur Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie, seit 1. 5. 2004 in Kraft (ersetzt BV vom 17. 4. 2000)**Erhalt und Anpassung der beruflichen Qualifikation vor und während der Elternzeit**

Die Bank fördert den Erhalt und die Weiterentwicklung der beruflichen Qualifikation während der Elternzeit, um den Wiedereinstieg für beide Seiten zu erleichtern. Verantwortlicher Ansprechpartner für die Mitarbeiterin ist die zuständige Führungskraft. Die Mitarbeiterin wird sich während der Elternzeit im Rahmen ihrer persönlichen und familiären Möglichkeiten ihrerseits bemühen, ihre berufliche Qualifikation zu erhalten bzw. weiterzuentwickeln. Die Teilnahmemöglichkeit an Personalentwicklungsmaßnahmen vor Beginn der Elternzeit, insbesondere auch an Seminaren, soll aufrechterhalten werden, sofern die Mitarbeiterin das erworbene Know-how voraussichtlich mindestens drei Monate umsetzt. Dies gilt vor allem für die Maßnahmen, die bereits vor der Schwangerschaft vereinbart wurden.

Die Bank beteiligt sich an den Kosten für überbetriebliche Bildungsmaßnahmen während der Elternzeit analog den Regelungen für Mitarbeiter im aktiven Arbeitsverhältnis. Die Kostenerstattung erfolgt nach Beendigung der Elternzeit und Wiederaufnahme des aktiven Arbeitsverhältnisses. Gefördert werden derzeit z. B. Bankakademie und Verwaltungs- und Wirtschaftsakademie. Die jeweils aktuellen Regelungen können dem Intranet der Bank entnommen werden.

Deutsche Bank AG, Betriebsvereinbarung „Beruf und Familie“, 27. 11. 2003**Qualifikation während der Elternzeit**

Mitarbeiter können während der Elternzeit mit ihrem Vorgesetzten Weiterentwicklungsmaßnahmen in Hinblick auf die Wiederaufnahme in den jeweiligen Einsatzbereich vereinbaren.

Die Seminar- und Reisekosten übernimmt der jeweilige Geschäftsbereich. Mitarbeiter, die während der Elternzeit in keinem aktiven Arbeitsverhältnis stehen, erhalten für die darauf verwendete Zeit kein Arbeitsentgelt. Mitarbeiter sind aber bei der Teilnahme und während An- und Abreise gegen Unfälle versichert.

Dr. August Oetker Nahrungsmittel KG: Betriebsvereinbarung Beruf und Familie (4. 7. 1991, immer noch gültig)**Qualifizierungsangebote**

Im Rahmen der betrieblichen Möglichkeiten wird Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern während des Erziehungsurlaubes, während des verlängerten Erziehungsurlaubes und auch während der Kinderbetreuungszeit die Gelegenheit geboten, an betrieblichen Bildungsmaßnahmen zur Vorbereitung auf die zukünftig zu übernehmende Tätigkeit in Abstimmung mit der Personalabteilung teilzunehmen. Die Regelung der Kostenübernahme erfolgt gemäß der jeweils gültigen Betriebsvereinbarung „Weiterbildung“.

Schering AG, Gesamtbetriebsvereinbarung zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf, 3. 1. 2000**Erhaltung der beruflichen Qualifikation**

Wenn die Familienphase beantragt und genehmigt ist, beraten Vorgesetzter gemeinsam mit der Mitarbeiterin/dem Mitarbeiter sowie dem Personalwesen verbindlich, welche Maßnahmen zur Erhaltung der beruflichen Qualifikation sinnvoll sind und halten dies in einem Rahmenplan schriftlich fest. Maßnahmen können z. B. innerbetriebliche und außerbetriebliche Weiterbildung, Urlaubsvertretungen, etc. sein. Die Teilnahme an internen und externen Weiterbildungsveranstaltungen erfolgt unbezahlt, die Weiterbildungskosten trägt Schering. Mitarbeiter/innen mit geringem Familieneinkommen (siehe mittlere Staffel für KITA Beiträge = Durchschnittsentgelt der gesetzlichen Rentenversicherung des vorvergangenen Jahres) erhalten, falls für die Zeit von Weiterbildungsmaßnahmen entsprechend dem Rahmenplan zur Erhaltung der beruflichen Qualifikation Kinderbetreuung durch Dritte erforderlich ist, gegen Vorlage der Belege eine Kostenerstattung in der Höhe der üblichen Aufwendungen. Bei Übernahme von Urlaubsvertretungen erfolgt eine Bezahlung, die sich nach dem Arbeitsplatz bzw. der Tätigkeit richtet.

Fortsetzung Tabelle S.38**EADS Deutschland GmbH, Betriebsvereinbarung Familienförderung und Chancengleichheit, 22.9.2004**

Erhalt und Anpassung der beruflichen Qualifikationen und Vertretungspool
Um die Qualifikation der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter während der gesetzlichen und betrieblichen Elternzeit aufrechtzuerhalten, kann jede Mitarbeiterin und jeder Mitarbeiter sich während der Elternzeit freiwillig für eine Tätigkeit im Vertretungs- bzw. Projektpool melden. Eine Teilzeittätigkeit ist während der Elternzeit im gesetzlichen Rahmen möglich. Voraussetzung hierfür ist, dass das Arbeitsverhältnis schon länger als 6 Monate bestanden hat, ein betrieblicher Bedarf besteht und der Anspruch in der Regel acht Wochen vorher schriftlich bei der Personalabteilung geltend gemacht wurde. Teilzeit kann auch in alternierender Telearbeit in Anspruch genommen werden. (vergl. Pkt. 7.2)

Übertragung von Elternzeit/Verlängerung der Elternzeit

Viele Unternehmen tragen der unzureichenden Kinderbetreuungsinfrastruktur in Deutschland Rechnung und bieten ihren Beschäftigten die Möglichkeit, im Anschluss an die gesetzliche Elternzeit noch zusätzliche Zeit für die Betreuung der Kinder zu nehmen. Diese Zeit wird meist Familienphase oder Familienzeit genannt. Tendenziell machen allerdings immer weniger Beschäftigte davon Gebrauch – so das Ergebnis der Interviews mit den Experten aus den Unternehmen, vor allem, wenn es den Beschäftigten gelungen ist, eine qualitativ gute Kinderbetreuung zu organisieren. Die Rückkehr in den Beruf wollen die meisten so schnell wie möglich realisieren, allerdings nur dann, wenn es nicht zu Lasten der Kinder geht.

Beispiel DaimlerChrysler: Die neue Gesamtbetriebsvereinbarung zur Familienzeit von Dezember 2001 ersetzte die seit 1989 bei DaimlerChrysler bestehende Gesamtbetriebsvereinbarung zu Familie und Beruf. Familienzeit bezeichnet eine zeitlich befristete Unterbrechung der beruflichen Tätigkeit zur Erziehung und Betreuung von Kindern. Sie ist erst dann möglich, wenn ein gesetzlicher Anspruch auf Elternzeit nicht mehr besteht, liegt also zeitlich nach der gesetzlichen Elternzeit und dauert drei Jahre, verlängert sich aber bei der Geburt eines weiteren Kindes in der Elternzeit um ein Jahr. Beschäftigte haben auch dann Anspruch auf Familienzeit, wenn sie keine Elternzeit mehr in Anspruch nehmen können, weil der andere Elternteil in Elternzeit war. Die Familienzeit endet spätestens mit der Vollendung des achten Lebensjahres des jüngsten Kindes.

Beispiele aus Betriebsvereinbarungen:**AVENTIS PHARMA DEUTSCHLAND GMBH:
Gesamtbetriebsvereinbarung „Vereinbarkeit von Familie und Beruf“**

Erziehungsurlaub und betriebliche Erziehungszeit (Familienphase) (2.3.2001)
Mitarbeiterinnen⁴ TP, die in einem unbefristeten Arbeitsverhältnis bei der Hoechst AG beschäftigt sind, haben nach Ablauf der Mutterschutzfrist oder nach Beendigung des gesetzlichen Erziehungsurlaubs Anspruch auf eine zusätzliche Erziehungszeit. Gesetzlicher Erziehungsurlaub und die zusätzliche betriebliche Erziehungszeit werden im folgenden als Familienphase bezeichnet. Entsprechendes gilt bei der Adoption eines Kindes, das zum Zeitpunkt der Aufnahme in die Familie das 7. Lebensjahr noch nicht vollendet hat. Sind Mutter und Vater bei der Hoechst AG beschäftigt, so kann nur ein Elternteil von diesem Angebot Gebrauch machen.

Die Dauer der betrieblichen Erziehungszeit beträgt bis zu einem Jahr. Sie muss zusammenhängend, aber nicht im unmittelbaren Anschluss an den gesetzlichen Erziehungsurlaub genommen werden, maximal aber bis zum Abschluss des ersten Schuljahres des Kindes. Während der betrieblichen Erziehungszeit ruht das Arbeitsverhältnis.

Bayerische Hypo- und Vereinsbank AG, Betriebsvereinbarung zur Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie, seit 1.5.2004 in Kraft (ersetzt BV vom 17.4.2000)**Betriebliche Elternzeit als Angebot**

Mitarbeiterinnen, die sich über die gesetzliche Elternzeit hinaus der Erziehung und Betreuung ihres Kindes widmen möchten, können im Anschluss an die gesetzliche Elternzeit eine zusätzliche betriebliche Elternzeit von bis zu einem Jahr in Anspruch nehmen. Die Bestimmungen des Bundeserziehungsgeldgesetzes zur gesetzlichen Elternzeit gelten für die betriebliche Elternzeit weder direkt noch analog. Es wird grundsätzlich davon ausgegangen, dass die Mitarbeiterin während der betrieblichen Elternzeit nicht berufstätig ist. Die betriebliche Elternzeit kann von allen Mitarbeiterinnen der HypoVereinsbank in Anspruch genommen werden, deren Kind ab dem 1.1.2000 geboren bzw. adoptiert wurde. Für Mitarbeiterinnen der Vereins und Westbank gilt diese Regelung, wenn das Kind nach dem 30.4.2004 geboren bzw. adoptiert wird. Vorausgesetzt wird eine Betriebszugehörigkeit von mindestens vier ununterbrochenen Jahren im aktiven Arbeitsverhältnis zum Zeitpunkt der Geburt des Kindes bzw. zum Zeitpunkt der Adoption. Dabei wird die Ausbildungszeit nicht angerechnet. Auch während der betrieblichen Elternzeit ruht das Arbeitsverhältnis (siehe Anlage 1). Die betriebliche Elternzeit gilt auch für eingetragene gleichgeschlechtliche Lebenspartnerschaften, sofern die oben genannten Voraussetzungen erfüllt sind. Die betriebliche Elternzeit kann aufgeteilt werden. Der 1. Teil beträgt bis zu einem halben Jahr (siehe § 9a MTV) und schließt sich unmittelbar an die vollständig genommene gesetzliche Elternzeit an. Der 2. Teil der betrieblichen Elternzeit beträgt höchstens ein halbes Jahr und kann flexibel entweder im Anschluss an den ersten Teil der betrieblichen Elternzeit oder im Zusammenhang mit der Einschulung, spätestens aber bis zum 8. Geburtstag des Kindes genommen werden. Dieser 2. Teil der Elternzeit wird für die Dauer von höchstens einem halben Jahr nur einmal – auch bei mehreren Kindern – gewährt. Dabei ist eine Aufteilung auf mehrere Kinder möglich. Wird nach der Einschulung des letzten Kindes ein weiteres geboren, entsteht der Anspruch auf betriebliche Elternzeit erneut.

Sind beide Elternteile bei der Bank beschäftigt, besteht der Anspruch auf betriebliche Elternzeit nur einmal. Ein Wechsel unter den Eltern ist einmal möglich. Die genauen Zeitabschnitte sind bei der Beantragung dieses Teils der betrieblichen Elternzeit zu definieren. Die betriebliche Elternzeit ist spätestens 6 Monate vor Ablauf der gesetzlichen Elternzeit bei der zuständigen Führungskraft zu beantragen. Ist beabsichtigt, den 2. Teil der betrieblichen Elternzeit ganz oder teilweise zu einem späteren Zeitpunkt, z. B. im Zusammenhang mit der Einschulung des Kindes zu nehmen, ist er spätestens 6 Monate vor der geplanten Arbeitsunterbrechung mit der zuständigen Führungskraft abzustimmen. Mit dem 8. Geburtstag des zuletzt geborenen Kindes enden alle eventuell wegen mehrerer Geburten nicht eingebrachten Ansprüche auf betriebliche Elternzeit. Bei einem Wechsel des Unternehmens bzw. innerhalb des Konzerns sollten noch offene Ansprüche auf betriebliche Elternzeit mit dem neuen Arbeitgeber vorab verhandelt werden, da für diesen keine Verpflichtung besteht, diese Regelungen zu übernehmen.

Continental Krankenversicherung AG, Betriebsvereinbarung zur Familienphase, 25.4.2001

Der betriebliche Elternurlaub der Continental/Europa setzt die Inanspruchnahme der gesetzlichen Elternzeit und der daran anschließenden tarifvertraglichen Elternzeit voraus. Der betriebliche Elternurlaub beträgt

- bis zu 6 Monate bei Inanspruchnahme unmittelbar nach der tariflichen Elternzeit
- bis zu 12 Monate bei Inanspruchnahme bis zur Vollendung des 8. Lebensjahres des Kindes, wenn gesetzliche und tarifliche Elternzeit (zusammenhängend 3 1/2 Jahre) unmittelbar nach Geburt des Kindes ausgeschöpft und die berufliche Tätigkeit im Unternehmen zwischenzeitlich wieder ausgeübt wurde.

⁴ Mit der weiblichen Sprachform sind Frauen und Männer angesprochen; damit bleibt die Lesbarkeit des Textes erhalten.

Fortsetzung Tabelle S.40

Deutsche Bank AG, Betriebsvereinbarung „Beruf und Familie“, 27.11.2003

Übertragung von Elternzeit

Ein Anteil von bis zu zwölf Monaten der dreijährigen Elternzeit kann gemäß den gesetzlichen Regelungen mit Zustimmung der Bank auch auf die Zeit bis zum achten Geburtstag des Kindes übertragen werden. Die Gesamtdauer der gesetzlichen Elternzeit beträgt jedoch unverändert höchstens drei Jahre für jeden Berechtigten je Kind.

Die Zustimmung zur Übertragung ist individuell zu erteilen. Kriterien sind Qualifikation, Funktion und Aufgabe des Mitarbeiters. Grundsätzlich sollte die Zustimmung erfolgen, wenn keine betrieblichen Gründe entgegenstehen, da dies einen Anreiz darstellt, frühzeitig die Arbeit wieder aufzunehmen. Eine Ablehnung der Übertragung ist schriftlich zu begründen und auf Anforderung mit dem Betriebsrat zu besprechen.

Verlängerung der Elternzeit

Die Bank bietet Mitarbeitern entsprechend den tariflichen Regelungen auf Wunsch eine unbezahlte Verlängerung der gesetzlichen Elternzeit um ein halbes Jahr an. Voraussetzung ist eine dreijährige Betriebszugehörigkeit bei Beginn der gesetzlichen Elternzeit. Die Inanspruchnahme der verlängerten Elternzeit ist mit dem Antrag auf gesetzliche Elternzeit mitzuteilen. Sollte ein konkreter Arbeitsplatz erst innerhalb eines späteren Zeitraums zu besetzen sein, kann die unbezahlte Freistellung in beiderseitigem Einverständnis einige Monate bis zum Besetzungstermin ausgedehnt werden.

Dr. August Oetker Nahrungsmittel KG: Betriebsvereinbarung Beruf und Familie (4.7.1991, immer noch gültig)

Verlängerung des Erziehungsurlaubs (unbezahlter Urlaub direkt im Anschluss)

Das Unternehmen bietet Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern auf Antrag eine unbezahlte Verlängerung des gesetzlichen Erziehungsurlaubs um ein halbes Jahr. Die Inanspruchnahme des verlängerten Erziehungsurlaubs ist spätestens drei Monate vor Ablauf des gesetzlichen Erziehungsurlaubs bei der Personalabteilung und dem bzw. der zuständigen Vorgesetzten zu beantragen. Sind beide Elternteile im Unternehmen beschäftigt, können sowohl Mutter als auch Vater von diesem Angebot Gebrauch machen und sich während des gesamten Erziehungsurlaubs einmal abwechseln.

Vertretungseinsätze während der Elternzeit

Kurzfristige Vertretungseinsätze während der Elternzeit (beispielsweise Urlaubs- oder Krankheitsvertretungen) sichern nicht nur den ständigen Kontakt zum Unternehmen, sondern wirken auch einer Dequalifizierung der Beschäftigten entgegen. Manche Unternehmen haben inzwischen sogar einen regelrechten Vertretungspool für die „Elternzeitler“ aus allen Abteilungen des Unternehmens aufgebaut.

Tarifvertragliche Regelungen zu Vertretungseinsätzen/Projektbeteiligungen während der Elternzeit:		
Art des Tarifvertrags und Branche	Fundort (§)	Regelungsinhalt
MTV Groß- und Außenhandel, Mecklenburg-Vorpommern	6	Rechte während des ErziehungsurlaubsBevorzugte Berücksichtigung bei Urlaubs- oder Krankheitsvertretungen. Dauer und Lage der Arbeitszeit sind zwischen den Betroffenen und dem Arbeitgeber unter Berücksichtigung der persönlichen Möglichkeiten der Betroffenen genau festzulegen....
HTV IBM Vereinbarkeit von Beruf und Familie	4.6	Qualifikationserhalt Das Unternehmen wird im Rahmen der betrieblichen Möglichkeiten Gelegenheit bieten, mittels gesonderter Vereinbarungen, z. B. durch Urlaubs- und Krankheitsvertretungen, Kontakt zur praktischen Arbeit zu erhalten.
MTV Metall- und Elektroindustrie, Hessen	19a	Arbeitnehmern ist während der Kindererziehungszeit im Rahmen der betrieblichen Möglichkeiten Gelegenheit zu geben, ... kurzfristige Vertretungen wahrzunehmen.

Fortsetzung Tabelle S.41

MTV Metall- und Elektroindustrie, Nordwürttemberg/Nordbaden	13	13.4.4 Beschäftigten ist während der Kindererziehungszeit im Rahmen der betrieblichen Möglichkeiten Gelegenheit zu geben, ... kurzfristige Vertretungen wahrzunehmen.
MTV Metall- und Elektroindustrie, Südbaden; Südwürttemberg/Hohenzollern	13	13.4.4 Beschäftigten ist während der Kindererziehungszeit im Rahmen der betrieblichen Möglichkeiten Gelegenheit zu geben, ... kurzfristige Vertretungen wahrzunehmen.

Beispiele aus Betriebsvereinbarungen:**Bayerische Hypo- und Vereinsbank AG, Betriebsvereinbarung zur Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie, seit 1. 5. 2004 in Kraft (ersetzt BV vom 17. 4. 2000)**

Befristete Tätigkeiten während der gesetzlichen Elternzeit
Die Bank ist bestrebt, die Mitarbeiterin dabei zu unterstützen, den Kontakt zur Bank zu halten und durch das Angebot von Aushilfstätigkeiten, Urlaubsvertretungen, Projektarbeiten, Referententätigkeiten, etc. im Rahmen von befristeten Arbeitseinsätzen zu fördern. Neben Führungskraft und HR-Direktbetreuung steht hierfür auch die HVB TransFair als Ansprechpartner zur Verfügung.

Deutsche Bank AG, Betriebsvereinbarung „Beruf und Familie“, 27. 11. 2003

Vor zeitlich befristeten Neueinstellungen oder der Inanspruchnahme von Zeitarbeitsfirmen sind Mitarbeiter in der Elternzeit, die dem jeweiligen Einsatzbereich angehören, auf ihr Interesse an der Übernahme von Aushilfstätigkeiten anzusprechen.

EADS Deutschland GmbH, Betriebsvereinbarung Familienförderung und Chancengleichheit, 22. 9. 2004

Vertretungspool
Zur Aufrechterhaltung der Qualifikation und des Kontaktes zum Unternehmen leisten die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in jedem vollen Jahr (12 Monate) der Familienzeit Vertretungen (Urlaubs- oder Krankheitsvertretungen) und/oder Projekteinsätze im Umfang von mindestens 100 Stunden. Diese Einsätze erfolgen jeweils in einem befristeten Arbeitsverhältnis zu den tariflichen Bedingungen. Hierzu werden an den Standorten Vertretungspools eingerichtet, in denen die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Familienzeit in einer gesonderten Liste erfasst werden. Die Standortpersonalbereiche sind für die Anlage und Pflege dieser Listen verantwortlich. Für Fragen der Datensicherheit sind die geltenden Regelungen zu beachten. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Vertretungspools werden vorrangig vor externen Zeitarbeitskräften in Urlaubszeiten oder bei Kapazitätsengpässen herangezogen.

Wiedereinstellungszusage

Manche Unternehmen bieten ihren Beschäftigten eine verlängerte Elternzeit mit Wiedereinstellungszusage an. Diese ist zu Beginn der 90er Jahre in vielen Großunternehmen deshalb eingeführt worden, weil zu diesem Zeitpunkt der gesetzliche Erziehungsurlaub erst zwölf Monate betrug und die Unternehmen ihre Beschäftigten unterstützen wollten. Inzwischen ist der Trend eher rückläufig, und die Personalleiter und -referenten raten eher zu einer verkürzten Elternzeit, weil dadurch der Wiedereinstieg erleichtert

wird. Die problemlose Reintegration in das Unternehmen ist für beide Seiten sinnvoll: Der oder die Beschäftigte muss sich nicht um einen neuen Arbeitsplatz bewerben, und das Unternehmen verliert kein Know-how und spart Kosten für die ansonst fällig gewordene Personalakquise und Einarbeitung.

Die Angestellten der Lufthansa AG können zusätzlich zur gesetzlichen Elternzeit von drei Jahren eine „Familienzeit“ von 364 Tagen und darüber hinaus eine weitere persönliche „Auszeit“ von nochmals drei Jahren in Anspruch nehmen. Dieses Modell ist allerdings nicht ohne Risiko, denn wer diese Option in Anspruch nehmen will, muss sein Arbeitsverhältnis kündigen. Er oder sie bekommt zwar eine „bevorzugte Wiedereinstellungszusage“, die aber nur je nach der aktuellen Personalsituation eingelöst werden kann.

Beispiele aus Betriebsvereinbarungen:

Allianz Lebensversicherungs-AG, Gesamtbetriebsvereinbarung zur Förderung der Chancengleichheit für Frauen und Männer

Betriebliche Wiedereinstellungszusage:

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die nach der Inanspruchnahme des tariflichen Erziehungsurlaubs wegen der weiteren Betreuung des Kindes aus dem Arbeitsverhältnis ausscheiden, haben Anspruch auf Wiederbegründung eines Arbeitsverhältnisses, wenn folgende Voraussetzungen erfüllt sind:

- Eine mindestens dreijährige aktive Betriebszugehörigkeit muß vor Beginn des gesetzlichen Erziehungsurlaubs erreicht worden sein. Zeiten, in denen das Arbeitsverhältnis geruht hat, sind nicht mitzurechnen.
- Die Wiederaufnahme der Tätigkeit muß innerhalb eines Zeitraumes von 7 Jahren seit der Geburt des ersten Kindes erfolgen, für das im Unternehmen Erziehungsurlaub beansprucht wurde. Wird dieses Kind erst nach Vollendung des 7. Lebensjahres eingeschult, verlängert sich die Frist für die Wiederaufnahme bis zum Beginn des Monats, der auf den Einschulungstag folgt.
- Der Antrag auf Wiedereinstellung ist spätestens 6 Monate vor dem gewünschten Wiedereinstellungszeitpunkt zu stellen. Soll die Wiedereinstellung wegen Einschulung des für die Frist maßgeblichen Kindes erst nach Vollendung des 7. Lebensjahres dieses Kindes erfolgen (s. o.), ist der Antrag spätestens 6 Monate vor Vollendung des 7. Lebensjahres dieses Kindes zu stellen.
- Der frühere Arbeitsplatz muß zu dem Zeitpunkt der gewünschten Wiedereinstellung frei sein. Ist dies nicht der Fall, gelten § 5 Absatz 1 bis Absatz 5 Satz 2, 1. Halbsatz, Absatz 6 Satz 1 und Absatz 8 des Rationalisierungsschutzabkommens für das private Versicherungsgewerbe sinngemäß. Dabei sind qualifikationserhaltende Maßnahmen während des Erziehungsurlaubs und nach dem Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis (insbesondere Aushilfs- und Vertretungstätigkeiten, Weiterbildung) bei der Eignung und der Zumutbarkeit mitzubersichtigen.
- Es darf seit der Beendigung des Arbeitsverhältnisses keine Beschäftigung bei einem anderen Arbeitgeber ausgeübt worden sein, die die Geringfügigkeitsgrenze des § 8 SGB IV überschritt.

Wird ein höherwertiger Arbeitsplatz angeboten oder haben sich die Anforderungen an den früheren oder als vergleichbar angebotenen Arbeitsplatz seit Beginn des Erziehungsurlaubs so geändert, daß gegebenenfalls trotz zwischenzeitlicher Qualifizierungsmaßnahmen begründete Zweifel an der Eignung bestehen, erfolgt eine 6-monatige Einarbeitung. In diesen Ausnahmefällen kann für diesen Zeitraum ein befristetes Arbeitsverhältnis zur Probe vereinbart werden.

EADS Deutschland GmbH, Betriebsvereinbarung Familienförderung und Chancengleichheit, 22. 9. 2004

Wiedereinstellungszusage

Die Wiedereinstellung auf einem vergleichbar bewerteten Arbeitsplatz erfolgt, soweit die betroffenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter die vereinbarten Maßnahmen zur Aufrechterhaltung der Qualifikation erbracht haben (vergl. Ziffer 4.4), keine anderweitige Beschäftigung entgegen Ziffer 5 aufgenommen wurde und die Ankündigungsfristen eingehalten worden sind. In Zeiten des sozialplanpflichtigen Arbeitsplatzabbaues kann dieses Recht auf Wiedereinstellung durch den Arbeitgeber eingeschränkt werden. Die wöchentliche Arbeitszeit nach Wiedereintritt entspricht der wöchentlichen Arbeitszeit vor der Familienzeit; für einen Antrag auf Teilzeit oder Telearbeit gelten die gesetzlichen Bestimmungen und örtlichen Betriebsvereinbarungen. Der Arbeitsplatz liegt im gleichen Betrieb oder an einem anderen zumutbar erreichbaren Tätigkeitsort. Die Wünsche der Betroffenen werden im Rahmen der betrieblichen Möglichkeiten berücksichtigt.

2.5 Familienservice

Viele Unternehmen haben mit Firmen, die Dienstleistungen rund um die Familie anbieten, (Kinderbetreuung, Angehörigenbeistand, Haushaltspflege, Vermittlung von Au-Pair-Mädchen...), Verträge geschlossen und bieten ihren Beschäftigten diese Dienstleistungen kostenlos oder mit geringem Kostenbeitrag an.

◀ Inhalt

◀ zurück

weiter ▶

Beispiele aus Betriebsvereinbarungen:

Allianz Versicherungs-AG, Gesamtbetriebsvereinbarung über ein Familien- und Gesundheitsmanagement

Die Gesellschaft schließt mit einem Familienservice-Unternehmen einen Rahmenvertrag über Leistungen wie z. B. Vermittlung von Kinderbetreuung, Beratung für Mitarbeiter mit pflegebedürftigen Angehörigen und Vermittlung von Pflegepersonal ab. Die aktiven Mitarbeiter der Gesellschaft können die Vermittlungsleistungen des Familienservice-Unternehmens entsprechend dem Rahmenvertrag kostenfrei nutzen.

Münchener Rückversicherungs-Gesellschaft: Betriebsvereinbarung Familie und Beruf vom 1.7.2002 (Fassung vom 1.1.2004)

Familienservice

Die Münchener Rück ist Kunde der „Familienservice GmbH“, die Leistungen an Mitarbeiter ihrer Kunden erbringt. Leistungsumfang und Kontaktadresse sind bei Pers-Soziales erhältlich und im Intranet, PHB, nachzulesen.

Roche Diagnostics GmbH, Gesamtbetriebsvereinbarung „Familie und Beruf“

Zu Fragen der Betreuung von Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen bietet Roche Unterstützung. Der Familienservice, eine externe Dienstleistungsagentur informiert und berät unsere Mannheimer Mitarbeiter/innen zu den Themen Kinderbetreuung, Erziehung und Betreuung von pflegebedürftigen Angehörigen. Geboten wird ein breites Angebot an Information, intensive Beratung sowie Vermittlung von Betreuungsmöglichkeiten. Der Service aus Beratung und Vermittlung durch den Familienservice ist für Roche-Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter kostenlos (ausgenommen kurzfristig befristet Beschäftigte). Die Kosten, die dann aus der Betreuung entstehen, trägt der Mitarbeiter bzw. die Mitarbeiterin selbst. Der Familienservice stellt sich auf die persönlichen und auch finanziellen Möglichkeiten der Betroffenen ein und findet flexible Lösungen, die die persönliche Situation berücksichtigen. Somit bietet Roche Unterstützung und Entlastung, damit Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen Beruf und Familienleben besser koordinieren können. Der Familienservice berät über öffentliche und private Betreuungsmöglichkeiten für Kinder und vermittelt die optimale Lösung für den/die Mitarbeiter/in. Angeboten wird die Beratung zur öffentlichen Kinderbetreuung (in Krippen, Kindergärten und Kindertagesstätten) und zur privaten Kinderbetreuung (durch Tagesmutter, Kinderfrau, Babysitter, Au-Pair oder „Notmutter“). Weitere Angebote im Bereich Kinderbetreuung sind: Mutter-Kind-Gruppen, Spiel- und Krabbel-Gruppen, Care-Sharing, Ferienprogramme, Hausaufgabenhilfe, Jugendangebote. Der Bereich Elder Care (Betreuung von Senioren bzw. Pflegebedürftigen) umfasst Information und Beratung sowie Vermittlung von Alltagshilfen für Senioren, Haushalts- und Einkaufshilfen, Begleit- und Besuchsdiensten, Ferienbetreuung, Pflegeversicherung sowie Reha-Einrichtungen.

2.6 Gesundheitsvorsorge

Der traditionelle Arbeits- und Gesundheitsschutz orientierte sich noch stark an der Gestaltung der Technik. Inzwischen bieten vor allem Großunternehmen ihren Beschäftigten im Rahmen ihrer gesundheitsorientierten Unternehmensphilosophie ein umfangreiches betriebliches System zur Gesundheitsvorsorge an, manchmal in Kooperation mit Berufsgenossenschaften oder Krankenkassen. Ziel dieses Systems ist die Förderung der Gesundheit und der „Gesundheitskompetenzen“ sowie die Vorbeugung vor Erkrankungen. Es sollen dabei die Arbeitsbedingungen verbessert werden und die Beschäftigten zu gesundheitsförderlichem Verhalten motiviert und befähigt werden.

Etwa jedes achte Unternehmen in Deutschland (12,7%) bietet seinen Beschäftigten eine Gesundheitsvorsorge oder Gesundheitsprogramme an (Flüter-Hoffmann/Solbrig 2003, 41). Ziel dieser Vorsorge und Programme ist es zumeist, den Beschäftigten eine optimale arbeitsmedizinische Vorsorge und präventive, gesundheitserhaltende Maßnahmen anzubieten.

◀ Inhalt

◀ zurück

weiter ▶

Beispiele aus Betriebsvereinbarungen:

Allianz, Gesamtbetriebsvereinbarung „Familien- und Gesundheitsmanagement“, gültig ab 1.1.2004

Für aktive Mitarbeiter, die das vierzigste Lebensjahr vollendet haben, übernimmt die Gesellschaft im Rahmen des entsprechenden Budgets jährlich einmal Kosten für bestimmte Vorsorgeuntersuchungen bis zu einem Höchstbetrag von 150 EUR. Müssen für die Untersuchungen verschiedene Ärzte aufgesucht werden, dürfen die Rechnungen gesammelt und geschlossen eingereicht werden. Eine Auflistung der unterstützten Vorsorgeuntersuchungen wird im Intranet veröffentlicht. Mitarbeitern, die aufgrund außergewöhnlicher persönlicher Belastung besonders erholungsbedürftig sind, kann die Gesellschaft einen Aufenthalt in einem Kurhaus oder Hotel sowie die dafür erforderlichen Fahrtkosten (Bahnfahrt 2. Klasse) gewähren. Die Dauer eines Erholungsaufenthalts beträgt grundsätzlich 3 Wochen. Während dieser Zeit wird der Mitarbeiter unter Fortzahlung des Arbeitsentgelts von der Arbeitspflicht freigestellt.

2.7 Kinderbetreuung

Allgemein

Nach Angaben des Statistischen Bundesamtes gab es Ende 2002 in Deutschland knapp 3,1 Millionen Betreuungsplätze. Im Vergleich zum Jahr 1998 stieg die Zahl der Kinderkrippen um 15 Prozent auf 798 Ende 2002. Dagegen sank die Zahl der Kindergärten und Horte um jeweils 8 Prozent (auf 27.800 bzw. 3.500).

Ende 2002 standen insgesamt 190.400 Plätze für Krippenkinder zur Verfügung. Rein rechnerisch wurden damit für 1.000 Kinder im Alter bis zu drei Jahren 85 Plätze angeboten (Statistisches Bundesamt 2004, 27). Für Kindergartenkinder waren 2,51 Millionen Plätze vorhanden. Dies entspricht einer Platz-Kind-Relation von 90 Prozent. Die Zahl der Ganztagsplätze für Kindergartenkinder hat sich gegenüber 1998 um 25 Prozent auf 914.000 erhöht. Damit stieg die Platz-Kind-Relation von 26 Prozent auf 33 Prozent Ende 2002 (Statistisches Bundesamt 2004, 31). Für Schulkinder standen 398.400 Hortplätze zur Verfügung. Die Platz-Kind-Relation entspricht hier 9 Prozent (Statistisches Bundesamt 2004, 35).

Kinderbetreuung: Platz-Kind-Relation Ende 2002			
	Krippenkinder (0–3 Jahre)	Kindergartenkinder (3–6,5 Jahre)	Hortkinder (6,5–11 Jahre)
West	3	88	5
Ost	37	105	41
Gesamtdeutschland	8,5	90	9

Quelle: Statistisches Bundesamt 2004.

Ganztageskinderbetreuung: Platz-Kind-Relation Ende 2002			
	Krippenkinder (0–3 Jahre)	Kindergartenkinder (3–6,5 Jahre)	Hortkinder (6,5–11 Jahre)
West	2	21	4
Ost	36	103	29
Gesamtdeutschland	8	33	7

Quelle: Statistisches Bundesamt 2004.

Nach einer Studie des Deutschen Instituts für Wirtschaftsforschung im Auftrag des Bundesfamilienministeriums im Jahr 2002 waren nur 28 Prozent der Mütter in den alten Bundesländern „freiwillig“ nicht erwerbstätig, in den neuen Bundesländern dagegen nur vier Prozent. Die Autoren vermuten, dass mehr Ganztagsbetreuungsplätze für die Kinder zu wesentlich höheren Erwerbswünschen der Frauen in den alten Bundesländern führen würden (Spieß/Büchel 2002, 62).

Aufgrund der unzureichenden Kinderbetreuungsinfrastruktur unterstützen viele Unternehmen ihre Beschäftigten bei der Betreuung ihrer Kinder in unterschiedlichen Formen: durch eigene Betriebskindergärten und -krippen, durch Anmieten von Belegplätzen, durch Unterstützung von Elterninitiativen ihrer Beschäftigten, durch Mutter-Kind-Zimmer, durch Vermittlung von Tagesmüttern.

Die Commerzbank ist beispielsweise in diesen Bereichen bereits aktiv. In ihrer Betriebsvereinbarung „Kinderbetreuung“, die seit dem 1.1.2000 gültig ist, sind Leistungen wie Zuschüsse zu Betreuungskosten, Beratungs- und Vermittlungsleistungen rund um das Kind sowie Kinderausnahmebetreuung vereinbart. Zusätzlich will die Commerzbank in diesem Jahr eine betriebsnahe Kindertageseinrichtung aufzubauen. Schwerpunkt wird die Bildung, Erziehung und Betreuung von Kleinstkindern im Altersbereich von 0 bis 3 Jahren sein. Aber auch Betreuungsplätze für 3- bis 6-jährige werden berücksichtigt.

Die Volkswagen AG in Wolfsburg profitiert von der relativ guten Kinderbetreuungsinfrastruktur vor Ort und kooperiert zusätzlich mit dem Wolfsburger Tagesmütterverein, der die Beschäftigten bei unvorhersehbarer Samstagsarbeit oder Schichtwechsel bei der Kinderbetreuung unterstützt (Hartz 2004, 105).

Tarifvertragliche Regelungen:

Deutsche Bahn AG, Konzern-RTV, in Kraft seit 1. 8. 2002

§ 14 Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf
Die in der Anlage aufgeführten Unternehmen fördern die Betreuung von Kindern ihrer Arbeitnehmer. Sie unterstützen die Eigeninitiative der Beschäftigten zur Kinderbetreuung, die Eltern eine Tätigkeit in ihren betrieblen ermöglicht. Zum gleichen Zweck (unter gleichen Voraussetzungen) sichern die in der Anlage aufgeführten Unternehmen bei Übergang der vorhandenen Einrichtungen Belegungsrechte in notwendigem Umfang.

Beispiele aus Betriebsvereinbarungen:**Allianz Lebensversicherungs-AG, Gesamtbetriebsvereinbarung zur Förderung der Chancengleichheit für Frauen und Männer****Kinderbetreuung**

Grundsatz: Die Gesellschaft fördert die Betreuung von noch nicht schulpflichtigen Kindern der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, wenn

- nachweislich Eigeninitiativen der Eltern für konkrete Lösungen (z. B. Bereitschaft einzelner Eltern als „Tagesmutter“ tätig zu sein oder Bemühungen um die Organisation einer Kinderbetreuung oder Beteiligung an Initiativen anderer Träger) vorliegen und
- eine finanzielle oder persönliche Eigenbeteiligung der Eltern an der Betreuung ihrer Kinder konkret einbezogen werden kann.

Beteiligung der Gesellschaft

Die Gesellschaft fördert und unterstützt – je nach Bedingungen und Bedarf vor Ort – die Betreuung von noch nicht schulpflichtigen Kindern der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Ohne Anspruch auf Vollständigkeit soll dies insbesondere sein,

z. B.:

- Förderung von Kinderbetreuungsinitiativen durch Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (Tagesmutterprojekte, Eltern-Kind-Gruppen, Müttercentren usw.)
- Zusammenarbeit mit kommunalen Kindereinrichtungen oder Einrichtungen von Trägern der freien Wohlfahrtsverbände zur dezentralen stadtteilbezogenen Betreuung von Kindern
- Zusammenarbeit mit anderen Unternehmen zwecks Einrichtung einer gemeinsamen Kinderbetreuungseinrichtung in betrieblicher Nähe.

Bayerische Hypo- und Vereinsbank AG, Betriebsvereinbarung zur Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie, seit 1. 5. 2004 in Kraft (ersetzt BV vom 17. 4. 2000)**Kinderbetreuung**

Die Bank unterstützt ihre Mitarbeiterinnen bei der Suche nach einer geeigneten Kinderbetreuung. Sie arbeitet zur Zeit mit einem externen Dienstleistungsunternehmen zusammen, das bundesweit Beratungs- und Vermittlungsdienste rund um die Kinderbetreuung anbietet. Die Vermittlung ist für die Mitarbeiterinnen derzeit überwiegend kostenfrei. Zudem unterstützt die Bank derzeit eine betriebsnahe private Elterninitiative in finanzieller Hinsicht.

Deutsche Bank AG, Betriebsvereinbarung „Beruf und Familie“, 27. 11. 2003**Kinderbetreuung**

Die Bank engagiert sich im Bereich der Kinderbetreuung, um die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu erleichtern. Mit Unterstützung des Familienservices können Mitarbeiter Dienstleistungen wie die Vermittlung individueller Kinderbetreuungsmöglichkeiten (z. B. Tagesmütter, Kinderfrauen, Krippenplätze oder Notbetreuung) in Anspruch nehmen. Daneben fördert die Bank auch die Kinderbetreuung durch den Unterhalt eigener Betriebskindergärten in Frankfurt, Eschborn und Leipzig. Sollten plötzlich Notsituationen bei der Kinderbetreuung auftreten – etwa eine schwere Erkrankung oder Tod des die Kinder betreuenden Elternteils – können sich die Betroffenen oder deren Vorgesetzte direkt an Personalbetreuer und Betriebsräte wenden. Diese unterstützen in Zusammenarbeit mit dem Familienservice die Suche nach Hilfen bei der Betreuung.

EADS Deutschland GmbH, Betriebsvereinbarung Familienförderung und Chancengleichheit, 22.9.2004**Kinderbetreuung**

Beide Parteien sind sich darüber einig, dass Kinderbetreuung eine Kernaufgabe von überbetrieblichen, insbesondere öffentlich-rechtlichen Trägern ist. Da aber regionale Angebote zur Kinderbetreuung eine wichtige Rolle für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie spielen, sollten hierüber an allen Standorten Gespräche mit dem Betriebsrat geführt werden. Die EADS Deutschland GmbH strebt an, an allen Standorten Betreuungsplätze für Kinder von Betriebsangehörigen anzubieten. Dies kann sowohl in Kooperation mit bereits vorhandenen Kindertagesstätten als auch durch eigene Beteiligungen geschehen. Ziel ist, Betreuungsmöglichkeiten für Kinder ab 6 Monaten bis zu einem Alter von 12 Jahren anzubieten. Für Kinder unter sechs Monaten wird die Möglichkeit einer stundenweisen Betreuung angestrebt. Die Betreuungsstätten sollten in räumlicher Nähe zur Arbeitsstätte liegen. Dazu wird gemeinsam die konkrete Situation der Kinderbetreuung vor Ort analysiert; Erfahrungen mit bereits bestehenden Einrichtungen und Kooperationen sind 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. Hierzu gehören zum Beispiel Gespräche und Kontakte mit außerbetrieblichen Trägern von Kinderbetreuungseinrichtungen, die Unterstützung von Privatinitiativen, die Zusammenarbeit mit anderen Unternehmen, die Bereitstellung von Räumlichkeiten oder eine personelle Unterstützung, spezifische Arbeitszeitmodelle sowie sonstige Maßnahmen, auch nicht-finanzieller Art.

Arbeitsbefreiung/Arbeitsunterbrechung wegen Kinderbetreuung und Kinderpflegekrankengeld

Wenn ein Kind durch seine erwerbstätige Mutter oder seinen erwerbstätigen Vater betreut werden muss, weil es keine andere Person gibt, die dies tun könnte (ärztliches Attest erforderlich), dann sind die Voraussetzungen des § 616 Bürgerliches Gesetzbuch erfüllt: Danach hat ein Arbeitnehmer Anspruch auf Entgeltfortzahlung, wenn er aus persönlichen Gründen für eine „verhältnismäßig nicht erhebliche“ Zeit ohne Verschulden seine Arbeit nicht erbringen kann. Die Rechtsprechung sieht als „verhältnismäßig nicht erheblich“ in aller Regel einen Zeitraum von 5 Arbeitstagen an.

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

Dieser gesetzliche Anspruch kann durch einen Tarifvertrag oder Arbeitsvertrag modifiziert werden. Häufig wird in Tarifverträgen abschließend festgelegt, bei welchen Tatbeständen und in welchem Umfang jeweils der Arbeitnehmer unter Freistellung von seiner Verpflichtung zur Arbeitsleistung einen Anspruch auf Arbeitsentgelt behält.

Wenn weder ein Anspruch nach § 616 BGB oder nach Tarif- oder Arbeitsvertrag auf bezahlte Freistellung besteht, kann ein Freistellungsanspruch nach § 45 Sozialgesetzbuch Teil V bestehen. Danach hat ein in der gesetzlichen Krankenversicherung versicherter Arbeitnehmer Anspruch auf unbezahlte Freistellung von der Arbeit gegenüber dem Arbeitgeber und auf Krankengeld gegenüber der Krankenkasse, wenn

- es nach ärztlichem Zeugnis erforderlich ist, dass er zur Beaufsichtigung, Betreuung oder Pflege eines erkrankten versicherten Kindes der Arbeit fernbleibt,
- eine andere im Haushalt des Arbeitnehmers lebende Person die Beaufsichtigung, Betreuung oder Pflege nicht übernehmen kann und
- das Kind das 12. Lebensjahr noch nicht vollendet hat.

Dieser Anspruch auf das so genannte „Kinderpflegekrankengeld“ der Krankenkasse und auf die Freistellung besteht in jedem Kalenderjahr für jedes Kind längstens für 10 Arbeitstage, für alleinerziehende Versicherte längstens für 20 Arbeitstage. Bei mehreren zu betreuenden Kindern beträgt der Höchstanspruch 25 Arbeitstage, für alleinerziehende Versicherte 50 Arbeitstage im Kalenderjahr. Das Kinderpflegekrankengeld beträgt 70 Prozent des Bruttoverdienstes, begrenzt auf 90 Prozent des Nettoverdienstes. Das Kinderpflegekrankengeld der GKV wird nur für Kinder unter 12 Jahre bezahlt.

Manche Tarifverträge schließen den gesetzlichen Anspruch aus, manche bestätigen ihn, andere stocken sogar das Kinderpflegekrankengeld auf 100 Prozent auf (beispielsweise MTV Metall und Elektro Nordwürttemberg/Nordbaden oder MTV Hotel- und Gaststättengewerbe Hessen).

Tarifvertragliche Regelungen zur Freistellung von der Arbeit wegen Kinderbetreuung mit Lohnfortzahlung:		
Art des Tarifvertrags und Branche	Fundort (§)	Regelungsinhalt
MTV Apotheken	10,2	Anspruch auf Freistellung von der Arbeitsleistung unter Fortzahlung des Gehalts bei durch Attest nachzuweisender Erkrankung eines Kindes bis 14 Jahre oder des Ehegatten bis zu insgesamt 5 Arbeitstagen jährlich, soweit kein Anspruch auf anderweitigen Vergütungsersatz besteht.
MTV Arzthelferinnen	16,1	Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung des Gehaltes bei schwerer Erkrankung eines Kindes, das das 12. Lebensjahr noch nicht vollendet hat, wenn im laufenden Kalenderjahr kein Anspruch nach § 45 SGB V besteht oder bestanden hat bis zu 4 Arbeitstage im Kalenderjahr.
BRTV Baugewerbe	4	Freistellung aus familiären Gründen Der Arbeitnehmer hat Anspruch auf Freistellung von der Arbeit unter Zahlung seines Gesamtтарifstundenlohnes für acht Stunden in der Sommerarbeitszeit – soweit die Freistellung in der Winterarbeitszeit erfolgt, für 7,5 Stunden – je Arbeitstag, und zwar bei schweren Erkrankungen der zur häuslichen Gemeinschaft gehörenden Familienmitglieder, sofern der Arzt bescheinigt, daß die Anwesenheit des Arbeitnehmers zur vorläufigen Pflege erforderlich ist für 1 Arbeitstag.
MTV Bekleidungsindustrie	11	Lohnfortzahlung bei schwerer Erkrankung eines zur Hausgemeinschaft gehörenden Kindes im Alter von 8 bis zur Vollendung des 12. Lebensjahres, wenn es nach ärztlichem Zeugnis erforderlich ist, daß der Arbeitnehmer zur Beaufsichtigung, Betreuung oder Pflege seines erkrankten Kindes der Arbeit fernbleibt und eine andere im Haushalt des Arbeitnehmers lebende Person die Beaufsichtigung, Betreuung oder Pflege nicht übernehmen kann, bis zu 3 Tagen im Jahr; in entsprechenden Fällen haben Arbeitnehmer für Kinder bis zu 12 Jahren für die Dauer des Anspruchs nach § 45 Abs. 2 SGB V Anspruch auf unbezahlte Freistellung von der Arbeitsleistung.
MTV Brauereien, NRW	11,4	Arbeitsausfall und Arbeitsverhinderung im Sinne des § 616 BGB werden nur in den nachfolgend abschließend aufgezählten Fällen unter Fortzahlung des Arbeitsentgelts anerkannt: für den Fall, daß ein Anspruch auf Krankengeld aufgrund von § 185 c) RVO nicht besteht: bei plötzlicher eintretender nachzuweisender Erkrankung des Ehegatten oder eines Kindes, die die Anwesenheit des Arbeitnehmers unbedingt erforderlich macht, wenn der Arbeitnehmer glaubhaft macht, daß eine andere Pflegeperson nicht vorhanden ist bis zu 3 Arbeitstagen.
MTV Chemische Industrie	8	Dem Arbeitnehmer ist ohne Anrechnung auf seinen Urlaub und ohne Verdienstminderung Freizeit wie folgt zu gewähren: bei schwerer Erkrankung von zur Hausgemeinschaft gehörenden Familienmitgliedern, sofern der Arzt bescheinigt, daß die Anwesenheit des Arbeitnehmers zur vorläufigen Sicherung der Pflege erforderlich ist, bis zu 2 Tage.
RTV Dachdeckerhandwerk	14	Freistellung aus familiären Gründen Grundsätzlich wird in Abweichung von § 616 BGB Lohn nur für die wirklich geleistete Arbeitszeit gezahlt. Hiervon gelten die folgend erschöpfend aufgezählten Ausnahmen, bei denen der Arbeitnehmer Anspruch auf Freistellung von der Arbeit unter Zahlung seines Tarifstundenlohnes für 7,5 Stunden in der Winterarbeitszeit – soweit die Freistellung in der Sommerarbeitszeit erfolgt, für 8 Stunden, im Fall der Arbeitszeitverteilung gemäß § 4 für die Arbeitszeit, die für diesen Tag vorgesehen gewesen wäre –, je Arbeitstag hat: g) bei schweren Erkrankungen der zur häuslichen Gemeinschaft gehörenden Familienmitglieder, sofern der Arzt bescheinigt, daß die Anwesenheit des Arbeitnehmers zur vorläufigen Pflege erforderlich ist für 1 Arbeitstag.
MTV Einzelhandel, Baden-Württemberg	14	Entgeltzahlung bei Arbeitsverhinderung 2. Arbeitnehmern/-Innen ist bei nachgewiesener Krankheit eines eigenen Kindes oder Pflegekindes – im Sinne des Gesetzes – erforderlichenfalls unbezahlte Freizeit zu gewähren. Im übrigen gelten die Bestimmungen des SGB.
MTV Einzelhandel, alle neuen Bundesländer	14	Beschäftigte erhalten zur Pflege erkrankter Kinder bei Vorliegen der Voraussetzung nach § 45 SGB V entsprechend unbezahlte Freistellung von der Arbeit.

Fortsetzung Tabelle S.49

MTV Energie- und Versorgungswirtschaft, Baden-Württemberg	15	Die Arbeitnehmer werden unter Fortzahlung der Vergütung von der Arbeit befreit in den nachstehend geregelten Fällen und der genannten Dauer: bei plötzlicher schwerer Erkrankung eines Kindes bis zum 14. Lebensjahr, wenn kein Anspruch nach § 45 SGB V besteht, bis zu 4 Arbeitstagen.
MTV Gas-, Wasser und Elektrizitätsunternehmen, AGWE-Bereich	13	Der Arbeitnehmer wird unter Fortzahlung des Arbeitsentgeltes für die dienstplanmäßige Arbeitszeit von der Arbeit freigestellt, wenn folgende Ereignisse auf einen dienstplanmäßigen Arbeitstag fallen: schwere Erkrankungen der zum Haushalt des Arbeitnehmers gehörenden Kinder ab Vollendung des 12. Lebensjahres, wenn nach ärztlicher Bescheinigung die Pflege des Kranken und die Anwesenheit beim Kranken unerlässlich sind und der Arbeitnehmer die Pflege selbst übernehmen muß, weil er eine andere Person für diesen Zweck nicht sofort findet oder einstellen kann bis zu 5 Arbeitstagen im Jahr. Bei schweren Erkrankungen eines zum Haushalt des Arbeitnehmers gehörenden Kindes, das das 12. Lebensjahr noch nicht vollendet hat, findet § 15 III Nr. 3–6 Anwendung, soweit Krankengeld nach § 45 SGB V oder vergleichbaren Vorschriften gezahlt wird. Kann bei plötzlichem Krankenhausaufenthalt des Ehepartners oder bei einem alleinstehenden Arbeitnehmer der haushaltsführenden Person die Versorgung von Kindern, die das 12. Lebensjahr noch nicht vollendet haben, nur durch den Arbeitnehmer erfolgen, ist gegenüber dem Krankenversicherungsträger der Anspruch auf Haushaltshilfe nach §§ 38 SGB V, 199 RVO oder vergleichbaren Vorschriften geltend zu machen. Soweit eine Haushaltshilfe nicht gestellt werden kann und der Arbeitnehmer auch eine andere Person für diesen Zweck selbst bei Erstattung der Kosten für eine selbstbeschaffte Haushaltshilfe durch den Krankenversicherungsträger nicht findet, wird der Arbeitnehmer unter Anrechnung der vom Krankenversicherungsträger erstatteten Kosten freigestellt bis zu 5 Arbeitstagen.
RTV Gebäude-reingerhandwerk	4	Freistellung aus familiären Gründen Der/die Beschäftigte ist unter Fortzahlung seines/ihrer Entgelts von der Arbeit freizustellen: bei schweren Erkrankungen der Kinder, sofern diese mit ihm/ihr in Wohngemeinschaft leben und der Arzt bescheinigt, daß die Anwesenheit zur vorläufigen Pflege erforderlich ist, für 1 Arbeitstag, sofern kein Anspruch auf Leistungen nach § 45 SGB IV besteht.
MTV Hohlglasindustrie	11	Dem Arbeitnehmer, der aus persönlichen Gründen ohne sein Verschulden für eine verhältnismäßig nicht erhebliche Zeit an der Arbeitsleistung verhindert ist (§ 616 BGB), wird der Lohn fortgezahlt: schwerer Erkrankung der zur Hausgemeinschaft gehörenden Familienmitglieder, sofern der Arzt bescheinigt, daß die Anwesenheit des Arbeitnehmers zur vorläufigen Pflege erforderlich ist, für höchstens 2 Tage.
MTV Hotel- und Gaststättengewerbe, Hessen	15	Alle Arbeitnehmer erhalten unter Fortzahlung ihrer Bezüge – Umsatzbeteiligte in Höhe des Urlaubsentgeltes aus Mitteln des Arbeitgebers – im zeitlichen Zusammenhang mit dem jeweiligen Ereignis Freizeit gemäß nachfolgender Bestimmungen: [...] 4. Arbeitsbefreiung für zwei Arbeitstage wird gewährt: bei schwerer Erkrankung von Angehörigen der engeren Familie, die ständig mit dem Arbeitnehmer im gemeinsamen Haushalt leben, sofern der Arzt bescheinigt, daß die Anwesenheit des Arbeitnehmers zur vorläufigen Pflege des Kranken erforderlich ist – beschränkt auf maximal 5 Arbeitstage pro Kalenderjahr.
MTV Hotel- und Gaststättengewerbe; Systemgastronomie	7	Arbeitnehmer/innen haben Anspruch auf Arbeitsfreistellung wegen eines kranken Kindes, soweit die Voraussetzungen des § 45 SGB V erfüllt sind. In diesem Rahmen wird dem/der Arbeitnehmer/in als Zuschuß zum Krankengeld der Krankenkasse der Unterschiedsbetrag zwischen dem nachgewiesenen Krankengeld und dem Nettoverdienst gezahlt. Der Zuschuß ist brutto zu entrichten.
HTV IBM Vereinbarkeit von Beruf und Familie	6	Freistellung zur Pflege eines erkrankten KindesFür Kinder, die das 14. Lebensjahr noch nicht vollendet haben, kann bis zu 5 Tagen bezahlte Freistellung pro Kind und Kalenderjahr in Anspruch genommen werden.....
MTV Kaliindustrie	29	In den nachstehend genannten Fällen besteht in dem angegebenen Umfang Anspruch auf Freistellung von der Arbeit und auf Entgeltfortzahlung: für eine Schicht bei schwerer Erkrankung eines Kindes, wenn der Arzt bescheinigt, daß die Anwesenheit des Arbeitnehmers zur vorläufigen Sicherung der Pflege erforderlich ist.

Fortsetzung Tabelle S.50		
MTV Kalk- und Dolomitindustrie	12	In nachstehenden erschöpfend aufgeführten Fällen haben Arbeitnehmer Anspruch auf Freizeit bei Fortzahlung des Gehaltes bzw. Lohnes ohne Anrechnung auf den Urlaub: bei schwerer Erkrankung der zur Hausgemeinschaft gehörenden Familienmitglieder, sofern die Anwesenheit des Arbeitnehmers zur vorläufigen Pflege nachweislich erforderlich ist: 1 Arbeitstag.
RTV Kalksandsteinindustrie	23	In nachstehenden Fällen haben Arbeitnehmer Anspruch auf Freistellung von der Arbeit unter Fortzahlung ihres Verdienstes ohne Anrechnung auf den Urlaub: für 1 Arbeitstag bei schwerer Erkrankung der zur Hausgemeinschaft gehörenden Familienmitglieder, sofern der Arzt bescheinigt, daß die Anwesenheit des Arbeitnehmers zur Pflege erforderlich ist. Sofern Kosten für diese Bescheinigung entstehen, trägt diese der Arbeitgeber.
MTV Kautschukindustrie	7	Gemäß § 616 BGB ist der ausfallende Verdienst in folgenden Fällen fortzuzahlen: für die Zeit der nachweislich erforderlichen Arbeitsverhinderung, aber höchstens für einen Tag: bei unerwarteter schwerer Erkrankung der zur Hausgemeinschaft Kinder, wobei sofortige ärztliche Hilfe notwendig sein muß, sofern die schwere Erkrankung durch ärztliche Bescheinigung nachgewiesen wird und eine Hilfe durch eine andere Person nicht möglich war.
MTV Kunststoffverarbeitende Industrie, Berlin (West)	14	Der Arbeitnehmer wird ohne Minderung des Arbeitsentgelts von der Arbeit freigestellt: bei schwerer Erkrankung der zur Hausgemeinschaft gehörenden Familienmitglieder nach Vollendung des 8. Lebensjahres, sofern der Arzt bescheinigt, daß die Anwesenheit des Arbeitnehmers zur vorläufigen Pflege erforderlich ist. 2 Tage. Der bezahlte Freistellungsanspruch nach dieser Tarifbestimmung besteht in der Regel nur einmal pro Kalenderjahr, dabei sind Härtefälle zu vermeiden.
MTV Landwirtschaft, Baden-Württemberg	11	Lohn wird nur für geleistete Arbeit gezahlt. In folgenden Fällen wird Lohn ohne Arbeitsleistung und nur in Höhe des tatsächlichen Lohnausfalles gezahlt: Für die nachweislich notwendige Zeit, jedoch höchstens bis zu einem Tag - bei schwerer Erkrankung in der Familie (Ehegatte, Kinder).
MTV Maler- und Lackierhandwerk	8	Abweichend von § 616 BGB wird nur die tatsächlich geleistete Arbeitszeit bezahlt. Die Ausnahmen von diesem Grundsatz sind in der Nr. 2 und in §§ 9 und 22 Nr. 3 erschöpfend aufgezählt. Der Angestellte ist unter Fortzahlung seines Gehaltes in folgenden Fällen von der Arbeit freizustellen: bei schwerer Erkrankung von Familienmitgliedern, die zur Hausgemeinschaft gehören, wenn der Arzt bescheinigt, daß der Angestellte zur vorläufigen Pflege anwesend sein muß, für 1 Arbeitstag. Wenn es sich bei diesen Angehörigen um Kinder unter 12 Jahren handelt, dann entfällt der Anspruch auf die Gehaltsfortzahlung: § 45 SGB V bleibt unberührt.
MTV Metall- und Elektroindustrie, Nordmetall	11	Anspruch auf Freistellung von der Arbeit besteht in den nachgenannten Fällen: wenn es nach ärztlichem Zeugnis erforderlich ist, daß der Arbeitnehmer zur Beaufsichtigung, Betreuung oder Pflege eines erkrankten in häuslicher Gemeinschaft lebenden Kindes der Arbeit fernbleibt, eine andere im Haushalt des Arbeitnehmers lebende Person die Beaufsichtigung, Betreuung oder Pflege nicht übernehmen kann und das Kind noch nicht das 14. Lebensjahr vollendet hat, für die erforderliche Zeit bis zu höchstens 5 Tagen im Kalenderjahr.
MTV Metall- und Elektroindustrie, Nordwürttemberg/Nordbaden	13	Bei notwendig werdendem Ausfall von regelmäßiger täglicher Arbeitszeit wird der Lohn/das Gehalt ohne Anrechnung auf den Jahresurlaub unter Freistellung von der Arbeit fortgezahlt, insbesondere in folgenden Fällen: bis zu 5 Arbeitstagen im Kalenderjahr für Beschäftigte, die zur Beaufsichtigung, Betreuung oder Pflege ihres erkrankten in häuslicher Gemeinschaft lebenden Kindes der Arbeit fernbleiben, wenn dies nach ärztlichem Zeugnis erforderlich ist, eine andere im Haushalt des Beschäftigten lebende Person die Beaufsichtigung, Betreuung oder Pflege nicht übernehmen kann und das Kind das 8., aber noch nicht das 14. Lebensjahr vollendet hat. Für das Kind bis zum vollendeten 8. Lebensjahr gilt § 45 SGB V. Die Beschäftigten erhalten zu dem gemäß § 45 SGB V gewährten Krankengeld einen Zuschuß in Höhe der Differenz zwischen dem Krankengeld und 100% der monatlichen Nettobezüge.

Fortsetzung Tabelle S.51		
MTV Nahrung- und Genuß- industrie: Nahrungsmittelin- dustrie, NRW	8	Der Arbeitnehmer hat Anspruch auf Fortzahlung seiner Bezüge in folgende Fällen: bei schwerer Erkrankung ... unmündiger Kinder, sofern der Betroffene nicht Ansprüche aus dem Gesetz zur Verbesserung der gesetzlichen Kranken- versicherung (§ 45 SGB V) geltend machen kann, bis zu 3 Arbeitstagen.
MTV Papier- industrie	23	Bei Arbeitsversäumnis wird in folgenden Fällen das Arbeitsentgelt weiter- gezahlt: bei schwerer Erkrankung von zur Hausgemeinschaft gehörenden Familienangehörigen, sofern die Notwendigkeit der Anwesenheit des Arbeit- nehmers ärztlich bescheinigt wird 1 Arbeitstag.
MTV Reise- gewerbe	9	Anspruch auf bezahlte Freizeit: bei plötzlicher schwerer Erkrankung von Kin- dern unter 12 Jahren bis zu 3 Tagen, Kinder ab 12 (bis 17 Jahren) bis zu 5 Tagen. Insgesamt dürfen 9 Tage pro Kalenderjahr nicht überschritten werden. Gesetzliche Ansprüche (RVO) bleiben hiervon unberührt. Der Anspruch besteht nur, wenn die bezahlte Freizeit im engen zeitlichen Zusammenhang mit dem Ereignis genommen wird.
MTV Rhein- scher Braun- kohlenberg- bau	17	Der Mitarbeiter erhält Freizeit, die nicht zu einer Kürzung des Grundgehalmes und des Akkordentgelts führt, in folgenden Fällen: bei schwerer Erkrankung ... eines zum Haushalt gehörenden Kindes, wenn nach ärztlicher Bescheini- gung die Pflege des Kranken und die Anwesenheit beim Kranken unerlässlich sind und der Mitarbeiter die Pflege selbst übernehmen muß, weil er eine andere Person für diesen Zweck nicht sofort findet oder einstellen kann, bis zu drei Schichten im Kalenderjahr; liegen die Voraussetzungen nach § 185c RVO vor, hat der Mitarbeiter die sich daraus ergebenden Ansprüche mit Vor- rang wahrzunehmen, § 15 Ziffer 2 Satz 2 findet entsprechende Anwendung.
Haus-TV VW AG	7	Der Werksangehörige wird unter Fortzahlung des Arbeitsverdienstes von der Arbeit freigestellt: bei plötzlich auftretender Erkrankung des mit dem Werksangehörigen in häuslicher Gemeinschaft lebenden - Ehegatten *) - der Kinder (eheliche Kinder, für ehelich erklärte Kinder, nichteheliche Kinder) - sowie Stief-, Adoptiv- und Pflegekinder, wenn eine familienartige auf Dauer gerichtete Bindung besteht - Eltern (leibliche Eltern, Stiefeltern, Adoptiveltern) - oder Schwiegereltern aus bestehender Ehe, wenn deren unerlässliche Pflege nachweislich ärztlich bestätigt und anderweitig nicht sofort gesichert ist bis zu 1 Tag; *) Der Ehe steht eine eheähnliche Lebensgemeinschaft gleich.
MTV Ziegel- industrie	12	Der Arbeitnehmer hat Anspruch auf Fortzahlung seines Lohnes/Gehaltes und ohne Anrechnung auf den Urlaub für die tatsächlich zur Erledigung benötig- te Zeit – höchstens jedoch für einen Arbeitstag – bei Arbeitsversäumnis auf folgenden Gründen: bei schwerer Erkrankung der zur Hausgemeinschaft gehörenden Familien- mitglieder, sofern der Arzt bescheinigt, daß die Anwesenheit des Arbeitneh- mers zur vorläufigen Pflege erforderlich ist. Etwaige Kosten dieser Bescheini- gung trägt der Arbeitgeber. Eine Fortzahlung erfolgt nur, soweit nicht eine Erstattung von anderen Kos- trentägern erfolgt.

Tarifvertragliche Regelungen zur Freistellung von der Arbeit wegen Kinderbetreuung ohne Lohnfortzahlung (unbezahlter Urlaub)		
Art des Tarifvertrags und Branche	Fundort (§)	Regelungsinhalt
Haus-TV Deutsche Telekom AG	23	<p>(1) Dem Arbeitnehmer kann auf Antrag Sonderurlaub unter Verzicht auf das Entgelt gewährt werden, wenn er mindestens ein Kind unter 12 Jahren tatsächlich betreut oder pflegt und betriebliche Belange dem Sonderurlaub nicht entgegenstehen. Der Sonderurlaub kann bis zur Dauer von zwei Jahren gewährt werden. Er kann einmal um bis zu weiteren zwei Jahren verlängert werden; der Antrag auf Verlängerung ist spätestens sechs Monate vor Ablauf des Sonderurlaubs zu stellen.</p> <p>(2) Dem Arbeitnehmer kann auf Antrag Sonderurlaub unter Verzicht auf das Entgelt gewährt werden, wenn er den nach ärztlichem Gutachten pflegebedürftigen Ehegatten oder in häuslicher Lebensgemeinschaft lebenden Lebensgefährten oder Angehörigen (Eltern, Kinder und Geschwister) tatsächlich betreut oder pflegt und betriebliche Belange dem Sonderurlaub nicht entgegenstehen. Der Sonderurlaub kann bis zur Dauer von einem Jahr gewährt werden.</p>
MTV Einzelhandel, Baden-Württemberg	14	<p>Entgeltzahlung bei Arbeitsverhinderung</p> <p>2. Arbeitnehmern/-Innen ist bei nachgewiesener Krankheit eines eigenen Kindes oder Pflegekindes – im Sinne des Gesetzes – erforderlichenfalls unbezahlte Freizeit zu gewähren. Im übrigen gelten die Bestimmungen des SGB. In Betrieben ab 20 Beschäftigten haben Arbeitnehmer neben der gesetzlichen Regelung des § 45 SGB V einen Anspruch auf unbezahlte Freistellung bis zu insgesamt vier Wochen im Kalenderjahr zur häuslichen Betreuung pflegebedürftiger Kinder, Pflegekinder, Ehepartner und Eltern, sofern nach einem ärztlichen Attest die Betreuung notwendig ist und keine andere im Haushalt lebende Person die Betreuung übernehmen kann.</p>
MTV Einzelhandel, Bayern	13	<p>Beschäftigte erhalten zur Betreuung eines erkrankten Kindes bei Vorliegen der Voraussetzungen des § 45 1 SGBV unbezahlte Freistellung von der Arbeit je Kalenderjahr für jedes Kind 10 Tage, je Beschäftigte bzw. Beschäftigter höchstens 25 Arbeitstage; für Alleinerziehende 20 Tage für jedes Kind, höchstens 50 Arbeitstage.</p> <p>Die Freistellung erfolgt bis höchstens 25 Arbeitstage pro Kalenderjahr, wenn dies nach ärztlichem Zeugnis zur Betreuung oder Pflege erforderlich und eine andere im Haushalt lebende Person hierfür nicht vorhanden ist.</p>
MTV Einzelhandel, alle neuen Bundesländer	14	<p>Beschäftigte erhalten zur Pflege erkrankter Kinder bei Vorliegen der Voraussetzung nach § 45 SGB V entsprechend unbezahlte Freistellung von der Arbeit.</p>
MTV Groß- und Außenhandel, Baden-Württemberg	14	<p>Beschäftigten ist bei nachgewiesener Krankheit eines eigenen Kindes oder Pflegekindes – im Sinne des Gesetzes – erforderlichenfalls unbezahlte Freizeit zu gewähren. Im übrigen gelten die Bestimmungen des SGB. Arbeitnehmer haben neben der gesetzlichen Regelung des § 45 SGB V Anspruch auf unbezahlte Freistellung bis zu einer Woche im Kalenderjahr zur häuslichen Betreuung pflegebedürftiger Kinder, Pflegekinder, Ehepartner und Eltern, sofern nach einem ärztlichen Attest die Betreuung notwendig ist und keine andere im Haushalt lebende Person die Betreuung übernehmen kann.</p>
MTV Groß- und Außenhandel, Bayern	14	<p>Arbeitnehmer/Arbeitnehmerinnen erhalten zur Betreuung eines erkrankten Kindes bei Vorliegen der Voraussetzungen des § 45 SGB V unbezahlte Freistellung von der Arbeit. Die Freistellung beträgt je Kalenderjahr für jedes Kind 10 Arbeitstage, jedoch höchstens 25 Arbeitstage je Beschäftigten/Beschäftigte jährlich. Bei Alleinerziehenden erhöht sich der Anspruch auf 20 Arbeitstage für jedes Kind, jedoch höchstens 50 Arbeitstage jährlich.</p>
MTV Groß- und Außenhandel, Saarland	13	<p>Arbeitnehmern ist bei nachgewiesener Krankheit eines eigenen Kindes, Adoptivkindes oder Pflegekindes – im Sinne des Gesetzes – das nach ärztlichem Zeugnis der Beaufsichtigung, Betreuung und Pflege des Arbeitnehmers bedarf, unbezahlte Freistellung von der Arbeit zu gewähren.</p>

Fortsetzung Tabelle S.53

MTV Hotel- und Gaststättengewerbe; Systemgastronomie	7	Arbeitnehmer/innen haben Anspruch auf Arbeitsfreistellung wegen eines kranken Kindes, soweit die Voraussetzungen des § 45 SGB V erfüllt sind. In diesem Rahmen wird dem/der Arbeitnehmer/in als Zuschuß zum Krankengeld der Krankenkasse der Unterschiedsbetrag zwischen dem nachgewiesenen Krankengeld und dem Nettoverdienst gezahlt. Der Zuschuß ist brutto zu entrichten.
HTV IBM Vereinbarkeit von Beruf und Familie	6	Freistellung zur Pflege eines erkrankten Kindes Zur Pflege eines erkrankten Kindes besteht die Möglichkeit, sich entsprechend den gesetzlichen Bestimmungen (SGB V § 45, Absatz 3) freistellen zu lassen. Ein zusätzlicher Anspruch auf unbezahlte Freistellung besteht bei Kindern, die das 12. Lebensjahr noch nicht vollendet haben. Dabei können bis zu 5 Arbeitstage (15 für Alleinerziehende) pro Kind und Kalenderjahr bei längerer Krankheit des Kindes genommen werden. Insgesamt darf die Freistellung pro Kalenderjahr 25 Arbeitstage (50 für Alleinerziehende) nicht übersteigen.

Betriebskindergarten und Betriebskinderkrippe

Betriebskindergärten haben in Deutschland eine über 100-jährige Tradition. Einer der ersten wurde von der Großindustriellengattin Marie Johanna Hoesch in Dortmund gegründet. Zum Jahresende 2002 gab es nach Angaben des Statistischen Bundesamtes 272 Kinderbetreuungeinrichtungen in Betrieben. Das waren 22,1 Prozent weniger als im Jahr 1998 (Statistisches Bundesamt 2004, 14). Dieser Rückgang liegt unter anderem darin begründet, dass viele Betriebskindergärten und -krippen in Elterninitiativen umgewandelt werden. Daher sind unter den 3.195 Kindertageseinrichtungen von Elterninitiativen auch zahlreiche Betriebskindergärten und -krippen. Darüber hinaus sind viele Betriebskindergärten und Betriebskinderkrippen inzwischen in die Trägerschaft von Caritas, Diakonie, Arbeiterwohlfahrt oder anderen Jugendhilfeträgern übergegangen. Die genaue Zahl der Betriebskindergärten und -kinderkrippen lässt sich daher nicht ermitteln.

Betriebskindergärten und Betriebskinderkrippen unterhalten beispielsweise:

- Atos Origin GmbH, DSA GmbH, Gypsilon GmbH und INFORM GmbH unterhalten in Aachen gemeinsam die Betriebskinderkrippe „Pascals Zwerge“
- Aventis Pharma Deutschland GmbH, Kindertagesstätte „Die Waschbären“
- BMW AG, „Strolche e. V.“, 1992 als Elterninitiative gegründet
- Commerzbank AG, Frankfurt, „Kids & Co.“, Kinderbetreuung in Ausnahmefällen
- DaimlerChrysler AG, Kindertagesstätte Sterntaler, Stuttgart
- Deutsche Bank AG, zwei eigene Betriebskindergärten in Eschborn und Leipzig
- Elysee-Gruppe, Hamburg, Betriebskindergarten Elysee
- Ford AG Köln, Betriebskindergarten „Ford Pänz“, Notfallbetreuung
- Forschungszentrum Karlsruhe, betriebseigene Kindertagesstätte „Nanos“
- Fraport AG, „Fluggi-Land“, Notfallbetreuung für Kinder (1–12 Jahre) zwischen 6 und 22 Uhr
- Henkel KgaA, Düsseldorf, Gerda-Henkel-Kindergarten 1940-1997, jetzt AWO als Träger
- Hewlett-Packard GmbH, unterstützt Kinderhaus e. V., Nürnberg
- Hypovereinsbank München, Elterninitiative „Die Nilpferde“
- KIK Kindergruppe im Klinikum e. V., Freiburg
- KOMSA AG, Hartmannsdorf, Elterninitiative „Weltenbaum“
- MTU Aero Engines GmbH, Kindertagesstätte „TurBienchen“, München

- Verlagsgruppe Milchstraße, Betriebskindergarten „Milchschnitte“
- Münchner Rück AG, München, Betriebskindergarten und -krippe, zweisprachig
- Railion Deutschland AG, Duisburg, Betriebskindergarten, von AWO betrieben
- Gerhard Rösch GmbH, Tübingen, Ganztagskindergarten, seit 1972, kostenlos
- RWE NET AG und RWE Systems AG, Dortmund, Ganztagskinderkrippe und -garten
- Schering AG, Berlin, Ganztagsbetreuung für Krippen- und Kindergartenkinder,
- Schwäbisch Hall AG, Kindertagesstätte der Bausparkasse Schwäbisch Hall AG
- Schwarz Pharma, Mettmann, Kinderhaus „Schwarz Pharma“
- T-Mobile, Bonn, seit 2004
- Vaude Sport GmbH & Co. KG, Tettngang, Vaude Kinderhaus, seit 2001
- Voith Turbo GmbH & Co. KG, Kindertageseinrichtung
- Weleda AG, Betriebskindertagesstätte „Villa Beutel“, Ganztagsbetreuung
- Wintershall AG, Kassel, Kinderhaus „Kiwi“, für Kinder zwischen 6 Monaten und 12 Jahren

Nach der repräsentativen Unternehmensbefragung „Monitor Familienfreundlichkeit“ des Instituts der deutschen Wirtschaft Köln sah die betriebliche Kinderbetreuung im Jahr 2003 folgendermaßen aus:

- 1,9 Prozent aller Unternehmen haben eigene Betriebskindergärten
- 1,8 Prozent aller Unternehmen haben eigene Betriebskinderkrippen
- 1,4 Prozent aller Unternehmen mieten Belegplätze in Kindergärten/-krippen an
- 1,0 Prozent aller Unternehmen bieten einen Tagesmütterservice an (Flüter-Hoffmann/Solbrig 2003, 41).

Der Manteltarifvertrag für die gewerblichen Arbeitnehmer/innen in der Papier-, Pappe- und Kunststoffverarbeitenden Industrie berücksichtigt die unzureichende Kinderbetreuungsinfrastruktur in Deutschland: „Sind Öffnungszeiten von Kindertageseinrichtungen, in denen die Arbeitnehmer/innen ihre Kinder untergebracht haben, mit der individuellen Arbeitszeit des betreffenden Arbeitnehmers/der betreffenden Arbeitnehmerin nicht zu vereinbaren, so ist dies auf Wunsch des Arbeitnehmers/der Arbeitnehmerin im Rahmen der betrieblichen Möglichkeiten zu berücksichtigen.“

Die Deutsche Bank bietet ihren Beschäftigten verschiedene Formen der Unterstützung bei der Kinderbetreuung an: Mit Hilfe des Familienservice können Mitarbeiter der Bank Dienstleistungen wie die Vermittlung individueller Kinderbetreuungsmöglichkeiten (z. B. Tagesmütter, Kinderfrauen, Krippenplätze oder Notbetreuung) in Anspruch nehmen. Daneben fördert die Bank auch die Kinderbetreuung durch den Unterhalt eigener Betriebskindergärten in Frankfurt, Eschborn und Leipzig.

Die EADS Deutschland GmbH formuliert in ihrer Betriebsvereinbarung: „Beide Parteien sind sich darüber einig, dass Kinderbetreuung eine Kernaufgabe von überbetrieblichen, insbesondere öffentlich-rechtlichen Trägern ist. Da aber regionale Angebote zur Kinderbetreuung eine wichtige Rolle für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie spielen, sollten hierüber an allen Standorten Gespräche mit dem Betriebsrat geführt werden.“ Die EADS Deutschland GmbH strebt an, an allen Standorten Betreuungsplätze für Kinder von Betriebsangehörigen anzubieten. Dies kann sowohl in Kooperation mit bereits vorhandenen Kindertagesstätten als auch durch eigene Beteiligungen geschehen. Ziel ist, Betreuungsmöglichkeiten für Kinder ab 6 Monaten bis zu einem Alter von 12 Jahren anzubieten.

2.8 Sozialleistungen/-zulagen für Familien

Die Entlohnungssysteme in Deutschland sind im Wandel begriffen. Zusätzlich zum Grundlohn sehen einige Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen noch Zulagen nach den persönlichen Lebensumständen vor wie die Familienzulage, eine Sozialleistung speziell für Familien und/oder deren Kinder, für die Geburt, für die Erstausrüstung, als monatliche Zuwendung beispielsweise für die Kinderbetreuung oder für den Familienurlaub.

In manchen Tarifverträgen sind diese familienbezogenen Einkommensbestandteile jedoch inzwischen abgeschafft worden, wie beispielsweise im Privaten Bankgewerbe. Zum 1. Februar 1995 wurde die in § 8 MTV vereinbarte Kinderzulage (25 DM für ein Kind, 50 DM für zwei und mehr Kinder) abgeschafft. Allerdings wurde eine Besitzstandsregelung dazu getroffen: Beschäftigte, die Anspruch auf eine bestimmte Kinderzulage gem. § 8 MTV hatten, behalten diesen Anspruch, soweit die entsprechenden Voraussetzungen vorliegen. Dasselbe gilt für Beschäftigte, die sich zu diesem Zeitpunkt in der Familienphase befanden und nach deren Beendigung die Arbeit wieder aufgenommen haben. Die Kinderzulage beträgt für diese Personengruppe inzwischen für ein Kind 10 Euro monatlich (9 Euro in den neuen Bundesländern), für zwei und mehr Kinder je 20 Euro (bzw. 18 Euro) monatlich (Manteltarifvertrag für das private Bankgewerbe, in der ab 1.7.2004 geltenden Fassung).

Geburtsbeihilfen sind nach § 3 Nr. 15 EStG Geld- oder Sachgeschenke, die ein Arbeitgeber einem Arbeitnehmer anlässlich der Geburt eines Kindes zuwendet. Die Geburtsbeihilfe kann sowohl in Geld oder Sachgeschenken oder auch in einer Mischform bestehen. Seit Januar 2004 sind bis zu 315 Euro der Geburtsbeihilfe steuerfrei. Was darüber hinausgeht, muss als sonstige Bezüge versteuert werden. Soweit die Geburtsbeihilfe (Geld oder Sachgeschenk) steuerfrei ist, besteht auch Beitragsfreiheit in der Sozialversicherung. Wenn beide Elternteile eine Geburtsbeihilfe erhalten, können sie beide den Freibetrag geltend machen, selbst wenn sie bei demselben Arbeitgeber beschäftigt sind. Die Geburtsbeihilfe kann einmalig oder auch in Teilbeträgen, innerhalb von drei Monaten vor oder nach der Geburt, erfolgen.

Zu Weihnachten gewähren manche Unternehmen ihren Beschäftigten, die Kinder haben, ein erhöhtes Weihnachtsgeld als so genanntes „Kinderbonusgeld“, um die Haushaltskasse der Familien zu entlasten.

Die meisten Unternehmen mit eigener Kantine bieten ihren Beschäftigten Zuschüsse zu den Essenskosten. Manche erlauben den Beschäftigten auch, Familienangehörige mitzubringen. Die Allianz Lebensversicherung in Stuttgart bietet beispielsweise ihren Beschäftigten den so genannten „Kinderteller in der Kantine“ an, das heißt: auch die Kinder der Beschäftigten profitieren von dem Kantinenessen und natürlich deren Eltern, die sonst das Essen einkaufen und zubereiten müssten. Manche Unternehmen gestatten die Beschäftigten, das subventionierte Essen mit nach Hause zu nehmen: Das Kantinenessen wird dann für die Verpflegung von Kindern oder anderen Familienmitgliedern in vorbereiteten Transportverpackungen mitgenommen.

Manche Unternehmen gewähren ihren Beschäftigten in besonderen Notlagen zinsgünstige Darlehen, die an bestimmte soziale Komponenten gebunden sind (z. B. Finanzierung der Betreuung von pflegebedürftigen Angehörigen). Für größere Unternehmen, die über eine eigene Hausbank verfügen, sind diese Sozialleistungen meist keinerlei Problem, aber auch kleinere Unternehmen praktizieren dies ab und zu.

Zusätzlich zu solchen Sozialleistungen bieten einige Unternehmen ihren Beschäftigten auch geldwerte Leistungen zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf an, die vor allem auch die zeitliche Belastung der Eltern vermindern: So bietet beispielsweise Hewlett-Packard GmbH in der Ferienzeit kostenlose Computerkurse für die Kinder der Beschäftigten an.

Tarifvertragliche Regelungen zu Sozialzulagen/Familienzulagen:		
Art des Tarifvertrags und Branche	Fundort (§)	Regelungsinhalt
MTV Energie- und Versorgungswirtschaft, Baden-Württemberg	23	<p>Familienzulagen</p> <p>Eine Familienzulage von monatlich 5% des Betrages der Anfangsstufe der Vergütungsgruppe 4 wird gezahlt an:</p> <p>a) verheiratete Arbeitnehmer; bei Berufstätigkeit beider Ehegatten erhält sie nur derjenige, der für den Familienunterhalt überwiegend aufkommt;</p> <p>b) verwitwete oder geschiedene Arbeitnehmer, die einen eigenen Haushalt führen;</p> <p>c) ledige Arbeitnehmer, welche die einzigen Ernährer von Verwandten ersten Grades (Eltern oder nicht eheliche Kinder der Mutter) sind und einen eigenen Haushalt führen oder das 40. Lebensjahr vollendet oder eine ununterbrochene Betriebszugehörigkeit von mindestens 15 Jahren erreicht haben. Arbeitnehmer mit einem oder mehreren Kindern erhalten ohne Rücksicht auf deren Zahl einen Festbetrag von monatlich € 17,90, wenn ein Anspruch auf Kindergeld nach dem Bundeskindergeldgesetz besteht. Der Betrag wird bis zur Vollendung des 16. Lebensjahres des Kindes gezahlt. Steht das Kind in einem Schul oder Berufsausbildungsverhältnis, so wird er bis zur Vollendung des 27. Lebensjahres und darüber hinaus fortgezahlt, wenn Kindergeld nach dem Bundeskindergeldgesetz oder vergleichbare Zahlungen nach dem öffentlichen Dienstrecht erfolgen. Soweit ein Ehegatte des Arbeitnehmers aus seinem Arbeitsverhältnis einen Anspruch auf eine gleichartige Leistung hat, wird dieser Anspruch hierauf angerechnet. Kein Anspruch besteht, wenn das Kind in einem eigenen Arbeitsverhältnis (nicht Schul oder Berufsausbildungsverhältnis) steht. Leistungen bereits bestehender günstigerer betrieblicher Regelungen (Kinderzulagen) werden auf diesen Betrag angerechnet.</p>
	23.2	<p>Geltendmachung</p> <p>Diese Zulagen müssen von dem Berechtigten spätestens innerhalb eines Monats bei dem Arbeitgeber unter Vorlage eines entsprechenden Nachweises beantragt werden. Sie werden ab dem Monat gezahlt, in dem der Nachweis für die Berechtigung dem Arbeitgeber gegenüber geführt worden ist.</p>
	23.3	<p>Wegfall der Zulagen</p> <p>Die Zahlung der Zulagen entfällt mit Ablauf des Monats, in dem ihre Voraussetzungen nicht mehr gegeben sind. Der Arbeitnehmer hat dies unverzüglich schriftlich dem Arbeitgeber mitzuteilen.</p>
Haus-TV Genossenschafts-Rechenzentrale, Nordwestdeutschland	16	<p>Kinderbetreuungskosten</p> <ol style="list-style-type: none"> Den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern werden anteilige Kinderbetreuungskosten zur Unterbringung, einschließlich Unterkunft und Verpflegung, und Betreuung von nicht schulpflichtigen Kindern in Kindergärten oder vergleichbaren Einrichtungen auf Antrag erstattet. Erstattet werden 60% der monatlichen Kosten, die Arbeitgeber nach den steuerlichen Bestimmungen steuerfrei zahlen können, mindestens 23,00 DM, maximal jedoch 125,00 DM monatlich für jedes Kind. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, deren Ehepartner ebenfalls berufstätig sind, erhalten die Hälfte des Erstattungsbetrages. Die Mitarbeiterin/der Mitarbeiter hat nachzuweisen, dass das Kind noch nicht schulpflichtig ist, einen Kindergarten oder eine vergleichbare Einrichtung im Sinne der steuerlichen Bestimmungen besucht und in welcher Höhe hierfür Kosten anfallen. Die Leistung kann durch Zahlung an die Mitarbeiterin/den Mitarbeiter oder unmittelbar an die Einrichtung erfolgen.

Beispiele aus Betriebsvereinbarungen:**Allianz Lebensversicherungs-AG, Gesamtbetriebsvereinbarung über ein Familien- und Gesundheitsmanagement, gültig seit 1.1.2004****Zuschuss für Familienurlaub**

...Alle hauptberuflichen und nichtleitenden Mitarbeiter mit mindestens einem Kind bis 18 Jahre, die in einem unbefristeten, ungekündigten und aktiven Arbeitsverhältnis stehen, können einen Zuschuss zum Familienurlaub beantragen....Der Zuschuss beträgt für den Antragsteller 156 EUR und für jedes mitreisende, anspruchsberechtigte Kind 52 EUR.

EADS Deutschland GmbH, Betriebsvereinbarung Familienförderung und Chancengleichheit, 22.9.2004

Die Möglichkeit, Kinder von Beschäftigten im Rahmen der örtlichen Möglichkeiten am Kantinenessen teilhaben zu lassen, ist ausdrücklich erwünscht.

Münchener Rückversicherungs-Gesellschaft: Betriebsvereinbarung Familie und Beruf vom 1.7.2002 (Fassung vom 1.1.2004)**Geburtsbeihilfe**

Die Beihilfe anlässlich der Geburt oder Adoption eines Kindes beträgt € 800 brutto. Davon sind ab 1.1.2004 € 315 steuerfrei. Sind beide Elternteile Mitarbeiter der Münchener Rück, erhalten sie beide die Geburtsbeihilfe. Endet das Arbeitsverhältnis vor Erreichen einer Betriebszugehörigkeit von zwei Jahren, ist die Geburtsbeihilfe in voller Höhe zurückzuzahlen.

Kinderbetreuungskosten

Der zur MR-Familienförderung berechnete Mitarbeiter (§ 1 Abs. 3) erhält einen Zuschuss für die Kosten, die er für die Kinderbetreuung aufzubringen hat, weil er bei der Münchener Rück erwerbstätig ist. Der Zuschuss beträgt € 750 brutto pro Kalendermonat in Vollzeittätigkeit. Für angebrochene Kalendermonate beträgt der Zuschuss € (750:30 Kalendertage =) 25,00 kalendertäglich.

Teilzeitkräfte mit monatlicher Bezahlung erhalten den sich für Vollzeitkräfte ergebenden Betrag entsprechend ihrem Beschäftigungsgrad, aufgerundet auf den vollen Euro.

Die Auszahlung erfolgt mit der nächstmöglichen Gehaltsabrechnung.

Roche Diagnostics GmbH, Gesamtbetriebsvereinbarung „Familie und Beruf“**Kindergartenkosten**

Nach dem Ende der Elternzeit können weiterbeschäftigte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auf Antrag einen steuerpflichtigen Zuschuss zu den Kosten für eine offizielle Kinderbetreuungseinrichtung, insbesondere öffentliche Kindergärten bzw. -tagesstätten erhalten, wenn das Brutto-Jahreseinkommen der Familie EUR 45.000,00 nicht übersteigt. Er beträgt je Monat und Kind EUR 70,00.

2.9 Väterförderung

Viele Unternehmen formulieren in den Vorworten ihrer Betriebsvereinbarungen, dass sie dazu beitragen möchten, der Doppelbelastung von Frauen bei der Vereinbarkeit von Familie und Beruf entgegenzuwirken und es den Vätern durch geeignete Rahmenbedingungen ermöglichen wollen, sich stärker als bisher an der Kinderbetreuung und Familienarbeit zu beteiligen. Die Unternehmen wollen beide Elternteile unterstützen und ihnen eine ausgewogenere Teilhabe an Erwerbs- und Familienarbeit ermöglichen.

Sowohl die Bundesregierung als auch Landesregierungen haben bereits Kampagnen durchgeführt mit dem Ziel, Väter stärker in Familienverantwortung einzubeziehen, beispielsweise „Mehr Spielraum für Väter“ des Bundesfamilienministeriums oder die Initiative der nordrhein-westfälischen Landesregierung „Verpass nicht die Rolle Deines Lebens – Kampagne zur Aufwertung der Vaterrolle“.

Die Commerzbank AG beteiligte sich mit einem „Väter-Projekt“ an der Initiative des Bundesfamilienministeriums „Mehr Spielraum für Väter“ und wollte damit den männlichen Mitarbeitern die Entscheidung erleichtern, in Erziehungsurlaub (heute: Elternzeit) zu

gehen. Auch das Thema „Väter in Teilzeit“ wird im Unternehmen weiter beworben. Auch die Deutsche Lufthansa AG beteiligte sich an der Initiative „Spielraum für Väter“: Seit 2001 werden gezielt die männlichen Mitarbeiter angesprochen und motiviert, ebenfalls zur Familienarbeit beizutragen. Auch die B. Braun Melsungen AG nahm an der Initiative teil. B. Braun nutzt das Instrument der Arbeitszeitflexibilisierung sehr stark, um seinen Beschäftigten die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu ermöglichen. Es gibt allein 200 verschiedenen Teilzeitmodelle. Väter werden bei B. Braun besonders zur Elternzeit ermuntert.

An dieser „Väterkampagne“, die positive Praxisbeispiele und Managementinstrumente für eine familien- und väterfreundliche Personalpolitik weiterentwickeln wollte, beteiligten sich neben der Commerzbank, der Lufthansa und B. Braun Melsungen auch die VW AG, die Deutsche Telekom AG, VEAG, die Bundesversicherungsanstalt für Angestellte, die LVM Versicherungen, die B. Braun Melsungen AG, Rösch Creativ Culture und der Deutsche Caritasverband.

Im Dezember 2001 schlossen Unternehmensleitung und Gesamtbetriebsrat für die DaimlerChrysler AG in Deutschland zwei neue Gesamtbetriebsvereinbarungen zur Teilzeit und zur Familienzeit ab, die seit 2002 für die rund 150.000 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gelten. Mit der Teilzeit und Familienzeit sollten die Gestaltungs- und Handlungsspielräume von Unternehmen und Beschäftigten erweitert werden. Vor allem Väter sollten sowohl zu Teilzeit als auch zu Wahrnehmung von Eltern- und Familienzeit ermuntert werden.

III.

Einschätzungen von Tarifpartnern und Betriebsparteien

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

Auf der Grundlage von 10 Experteninterviews (Telefoninterviews mit Betriebs- und Tarifpartnern) sowie durch die Auswertung von Vorträgen und Veröffentlichungen sind Einschätzungen entstanden, die auf umfangreichen Erfahrungen der Experten im Umgang mit abgeschlossenen Betriebsvereinbarungen und Tarifverträgen beruhen. Die Experten wurden zu folgenden Inhalten befragt:

- Wie hat sich die betriebliche Praxis durch die Vereinbarungen verändert?
- Was hat sich bewährt? Was sollte verändert werden/wurde verändert?
- Inwiefern sind Betriebsvereinbarungen und Tarifverträge überhaupt gute Maßeinheiten, an denen familienbewusste Personalpolitik gemessen werden kann?
- Was würden die Experten heute anders machen? Welche Empfehlung haben sie an Betriebs- und Tarifpartner, die familienfreundliche Regelungen treffen wollen?

Es stellten sich insgesamt vier Schwerpunkte bei den Einschätzungen heraus:

- Einige Regelungen in Tarifverträgen und Betriebsvereinbarungen haben sich als sehr hilfreich erwiesen und werden von vielen Unternehmen sogar noch weiter ausgebaut: Qualifizierung und Vertretungseinsätze in der Elternzeit, Unterstützung bei der Kinderbetreuung und Pflege von Angehörigen, flexible Arbeitszeiten und Telearbeit. Bei den flexiblen Arbeitszeiten sind vor allem die Jahresarbeitszeitkonten ein Erfolgsmodell, das weiter zu längerfristigen Arbeitszeitkonten bis hin zu Lebensarbeitszeitkonten ausgebaut werden könnte. Diese würden dann auch in stärkerem Maße längerfristige Freistellungen (Sabbaticals) beispielsweise für die Pflege von Angehörigen ermöglichen.
- Einige Regelungen sind inzwischen überwiegend zurückgefahren oder abgeschafft worden, weil der organisatorische oder finanzielle Aufwand im Vergleich zum Nutzen zu hoch ist, wie etwa Familienzulagen, Geburtsprämien oder Erstaussstattungen von Babies. Auch die verlängerte Elternzeit wird nur wegen der unzureichenden Kinderbetreuung von vielen Beschäftigten in Anspruch genommen. Sobald das Unternehmen die Beschäftigten bei der Kinderbetreuung unterstützt oder wenn sie das Glück haben, eine gute Betreuungsmöglichkeit zu bekommen, kehren viele Beschäftigte bereits vorzeitig zurück und schöpfen nicht einmal den gesetzlich möglichen Rahmen von drei Jahren Elternzeit aus.

- | Viele (vor allem kleine und mittlere) Unternehmen haben keine expliziten Familienprogramme oder Betriebsvereinbarungen und praktizieren dennoch familienfreundliche Maßnahmen, auch ohne dass sie durch Tarifverträge oder Betriebsvereinbarungen dazu verpflichtet wären. Sie haben es entweder als unternehmerische Leitlinie formuliert oder sehen es als schlichte Aufgabe der betrieblichen Ablauforganisation an, die Geschäftsprozesse so zu organisieren, dass die Beschäftigten produktiv arbeiten können. Und dazu gehört auf jeden Fall Flexibilität.

- | Die meisten Experten waren sich darüber einig, dass es günstig sei, wenn die Regelungen nur Rahmenbedingungen schaffen und Gestaltungsspielräume auf betrieblicher Ebene oder sogar auf individueller Ebene der einzelnen Beschäftigten lassen.

Die folgenden Zitate sind eine Zusammenstellung einiger Aussagen zu diesen Fragen, die die Experten entweder in den von Dezember 2004 bis Januar 2005 geführten Interviews beantwortet haben oder als Statement bei Vorträgen oder in Aufsätzen geäußert haben:

Die Arbeitgeber unterstützen die Bemühungen zu einer weiteren Verbesserung der Chancengleichheit am Arbeitsplatz. Die Unternehmen brauchen das große Potenzial gut ausgebildeter Frauen, um im Wettbewerb bestehen zu können. Zahlreiche Unternehmen haben bereits unterschiedliche betriebliche Konzepte zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf entwickelt. Seit Ende der 80er-Jahre wurden verstärkt auch tarifvertragliche Regelungen mit großer Ausgestaltungsbandbreite getroffen. Dabei geht es vor allem um eine flexible und damit familienfreundliche Arbeitszeitgestaltung, bessere Rückkehrmöglichkeiten in den Beruf nach einer Familienphase und mehr und speziellere Weiterbildungsmöglichkeiten für Frauen. Auch hier muss gerade wegen der Vielfalt der betrieblichen Modelle gelten, dass Tarifverträge nur den allgemeinen Rahmen vorgeben. Die konkrete Ausgestaltung muss den Unternehmen überlassen bleiben. Nur so können praxisnahe und interessengerechte Vereinbarungen getroffen werden.

**Robert Reichling, Geschäftsführer Lohn- und Tarifpolitik,
Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände e. V.**

In den letzten Jahren sind eine Reihe neuer Themen Gegenstand von Tarifpolitik geworden. Ursache für die Zunahme qualitativer Regelungen sind beispielsweise der Umbau innerbetrieblicher Strukturen sowie gesellschaftliche Koordinierungsprobleme zwischen Arbeit und Lebenswelt (Beruf und Familie). Qualitative Tarifpolitik kann durch innovative Steuerungspotentiale dazu beitragen, die Anreize für „Gute Arbeit“ auf Seiten der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer zu erhöhen. Damit wird nicht nur die wirtschaftliche Leistungsfähigkeit gefördert, sondern auch die zivilgesellschaftlichen Bedingungen im Betrieb. Notwendig sind weitere tarifliche Regelungen, um Frauen zu fördern. Für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie müssen Regelungen geschaffen werden, die sowohl Männern als auch Frauen eine gleichberechtigte Teilhabe an Erziehung und Pflege ermöglichen.

**Dr. Wolfgang Schroeder, Ressortleiter europäische Tarifpolitik,
Vorstand IG Metall**

Unsere Maßnahmen für Mütter und Väter in der Elternzeit haben sich als sehr erfolgreich erwiesen: Die Rückkehrquote nach der Elternzeit stieg von 10 Prozent zu Beginn der 90er Jahre auf über 90 Prozent heute. Insgesamt gesehen gibt eine Betriebsvereinbarung schon eine gewisse Sicherheit und einen Rahmen. Aber sie sollte nicht zu detailliert formuliert sein, sondern Gestaltungsspielräume lassen, denn gerade im Bereich von Vereinbarkeit von Familie und Beruf gibt es so viele unterschiedliche Lösungen wie es Fragen gibt.

Brigitte Preuß, Allianz Lebensversicherungs-AG, Personalreferentin

Angesichts der schlechten öffentlichen Kinderbetreuungsinfrastruktur versuchen wir unsere Beschäftigten auf ganz unterschiedliche Weise zu unterstützen. Als erstes Unternehmen in Deutschland betreiben wir beispielsweise eine Kinderbetreuungsborse im Intranet, in der Angebote wie Tagesmütterservice, Babysitting, Notfallbetreuung oder Ferienbetreuungsöglichkeiten verzeichnet sind. Auch Beschäftigte in Elternzeit haben Zugriff darauf. Als Empfehlung an Betriebspartner, die eine Betriebsvereinbarung zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf abschließen wollen, würde ich sagen: Es ist gut, sich nur auf die Rahmenbedingungen, Strukturen und Grundsätze zu beschränken und vielleicht Ansprechpartner für jeden Standort des Unternehmens zu benennen. Die die konkrete Ausgestaltung der Prozesse sollte nach dem jeweiligen Bedarf an den Standorten möglich sein.

Heidi Stock, Robert Bosch GmbH, Zentralabteilung Mitarbeiter, Stuttgart

Das wichtigste familienfreundliche Maßnahme ist die Akzeptanz und Offenheit der Thematik gegenüber. Wir haben zwar keine Betriebsvereinbarung, aber unser Unternehmen ist von vornherein mit dem Anspruch angetreten, die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu gewährleisten. Flexibilität in jeder Hinsicht ist ein zentrales Instrument, mit dem man viel erreichen kann. Natürlich muss alles dem Erfolg des Unternehmens untergeordnet werden, aber mit einer guten Arbeitsorganisation ist erstaunlich viel möglich.

Marianne Pfister, Comet Computer GmbH, Leitung PR und Marketing

Die Bewag hat zwar kein ausgesprochenes Familienprogramm, dennoch fördern wir die bei uns beschäftigten Eltern auf verschiedene Weise: Im Tarifvertrag ist eine Kinderzulage in Höhe von 15 Euro pro Kind vereinbart, aber wir ermöglichen auch Familienvätern individuelle Teilzeitregelungen. Wir sind überzeugt, dass Mitarbeiter mit Familie über hohe Sozialkompetenzen und viel Verantwortungsgefühl verfügen.

Jörg Stumpf, Leiter Personalbetreuung, Bewag AG & Co. KG, Berlin

Wirtschaftlichkeit und mitarbeiterfreundliche Maßnahmen schließen sich nicht aus. Familiäre Belange lassen sich beispielsweise durch gezielten Abbau von Überstunden in den Ferienzeiten zugunsten der Vereinbarkeit von Familie und Beruf in die betrieblichen Abläufe integrieren.

Klaus Loukota, Geschäftsführer, Louko Druck GmbH, Nürnberg

Die neu eingeführte Familienzeit bei DaimlerChrysler erleichtert beiden Elternteilen, Beruf und Kindererziehung zu verbinden. Mit diesen neuen Vereinbarungen greifen wir die veränderte Einstellung beider Geschlechter zu Familienarbeit und Berufstätigkeit auf und treiben sie auch – so meine Hoffnung – ein Stück voran. Unsere Grundidee ist, es beiden Elternteilen zu erleichtern, ihren Beruf und die Erziehung ihrer Kinder zu verbinden. Es soll künftig also nicht mehr in erster Linie der Ausstieg eines Elternteils – in der Regel der Frauen – aus dem Beruf unterstützt werden. Vielmehr wollen wir die Anstrengungen verstärken, engagierte Beschäftigte mit Kindern an das Unternehmen zu binden und in ihrem Beruf zu fördern.

DaimlerChrysler-Gesamtbetriebsratsvorsitzender Erich Klemm

Grundsätzlich sollte sich jeder Arbeitgeber überlegen, ob er sich durch eine Betriebsvereinbarung noch stärker binden will, als es der Gesetzgeber sowieso schon vorschreibt. Es ist ja bereits sehr viel zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf geregelt. Andererseits setzt jedes Unternehmen mit solch einer Betriebsvereinbarung ein Zeichen und macht deutlich, wie sehr ihm daran gelegen ist, beispielsweise die Mütter sehr schnell wieder ins das Unternehmen zu integrieren und dass die Mütter nicht zu der Gruppe gehören, die bei Personalabbau als erstes gehen muss. Natürlich dürfen umgekehrt auch keine übertriebenen Erwartungen aus der Betriebsvereinbarung entstehen, dass beispielsweise Mütter denken, sie bekommen automatisch genau die Stelle, die sie vor der Elternzeit hatten mit dem selben Aufgabenzuschnitt und in jeglicher Teilzeitform, die ihren Bedürfnissen am besten entgegen kommt. Ich empfehle beiden Seiten, möglichst flexibel zu sein, dann haben auch beide Seiten etwas davon. Neben dieser Flexibilität erleichtert eine relativ kurze familienbedingte Abwesenheitszeit mit regelmäßigen Kontakten zur Bank die erfolgreiche Reintegration nach der Elternzeit. Wir haben eine sehr gute Quote von 70 Prozent der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Elternzeit, die danach ins Unternehmen zurückkehren. Und das verdanken wir nicht zuletzt unserer jahrelangen familienorientierten Personalpolitik.

Ina Müller-Mack, Deutsche Bank AG, Human Resources

Vereinbarkeit von Familie und Beruf und die Weiterentwicklung zu „Work-Life-Balance“ sind Herausforderungen für moderne Personalpolitik. Schritte zu „Work-Life-Balance“ sind auch in Zeiten globalen Wettbewerbs kein Luxus, sondern eine wichtige Voraussetzung, um mit engagierten Mitarbeitern den Wettbewerb erfolgreich zu bestehen.

Peter Hartz, Personalvorstand der Volkswagen AG

IV.

Literatur

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

Arbeitgeberverband Gesamtmetall (Hrsg.), 2003, Veränderungen der Arbeitswelt in der Metall- und Elektroindustrie. Eine Befragung von Unternehmensleitungen und Mitarbeitern, Köln.

Bahn Müller, Reinhard / Reinhard Bispinck / Anni Weiler (1999): Tarifpolitik und Lohnbildung in Deutschland am Beispiel ausgewählter Wirtschaftszweige. WSI-Diskussionspapier Nr. 79. Düsseldorf, Göttingen, Tübingen.

Barthel, Alexander (1999): 50 Jahre Interessenvertretung für die Unternehmen in Deutschland. In: 50 Jahre BDA – 50 Jahre Politik für die Wirtschaft. Hrsg. von Reinhard Göhner. Korbach 1999, S. 65–126.

Bispinck, Reinhard (2005): Tarifpolitischer Jahresbericht 2004: Tarifstandards unter Druck. Düsseldorf

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (2004): Bericht über die Auswirkungen der §§ 15 und 16 Bundeserziehungsgeldgesetz. Berlin. [= Studie Elternzeit]

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (2004, Hrsg.): Erwartungen an einen familienfreundlichen Betrieb – Erste Auswertung einer repräsentativen Befragung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern mit Kindern oder Pflegeaufgaben, Berlin.

Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit (Hrsg.; 2005) Tarifvertragliche Arbeitsbedingungen im Jahr 2004,

Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit (2004, Hrsg.): Verzeichnis der für allgemeinverbindlich erklärten Tarifverträge, Stand: 1. April 2004, Berlin.

Brocke, Ulrich (2003): Flächentarif – wirklich ein Kartell? In: Forum, Nr. 45 vom 4. November 2003, hrsg. vom Institut der deutschen Wirtschaft Köln, Köln

Clasen, Lothar (2004): Tarifverträge 2003. In Bundesarbeitsblatt 3–2004, S. 19–23.

Dahms, Vera / Wahse, Jürgen (2003): IAB-Betriebspanel Ost. Ergebnisse der siebten Welle 2002, SÖSTRA Sozialökonomische Strukturanalysen GmbH Berlin, Berlin

Dercks, Achim / Heikau, Oliver (2005): Individuell und flexibel – Wettbewerbsfaktor Arbeitszeitgestaltung. In: Bundesarbeitsblatt, 2, 2005, S. 4–7.

Detting, Warnfried (2004): Work-Life-Balance als strategisches Handlungsfeld für die Gewerkschaften (Hans-Böckler-Stiftung: Arbeitspapier; 90), Düsseldorf

Ellguth, Peter / Kohaut, Susanne (2004): Tarifbindung und betriebliche Interessenvertretung: Ergebnisse des IAB-Betriebspanels, in: WSI-Mitteilungen, Jg. 57, Heft 8, S. 450–454.

Evans, John M. (2001): Firms' Contribution to the Reconciliation between Work and Family Life, OECD-Labour Market and Social Policy Occasional Papers, Nr. 48, Paris.

Flüter-Hoffmann, Christiane / Solbrig, Jörn (2003): Wie familienfreundlich ist die deutsche Wirtschaft? In: iw-trends, 30. Jg., Heft 4, S. 37–46.

Fursman, Lindy / Jacobsen, Veronica / Varuhas, Jason (2003): Work and Family Balance: An Economic View, New Zealand Treasury Working Paper, 03/26, September, Wellington.

Galinsky, Ellen / Dana Friedman / Carol Hernandez (1991): The Corporate Reference Guide to Work-Family Programs. New York: Families and Work Institute.

Hartz, Peter (2004): Arbeit und Leben in Balance – Herausforderungen für die Personalpolitik. In: Schmidt, Renate und Liz Mohn (Hrsg.): Familie bringt Gewinn. Innovation durch Balance von Familie und Arbeitswelt, Gütersloh, S. 100–107.

Institut der deutschen Wirtschaft Köln (Hrsg.; 2004): Dossier 25: Beruf und Familie, Köln.

Kohaut, Susanne; Schnabel, Claus (2003): Tarifverträge – nein danke!? : Ausmaß und Einflussfaktoren der Tarifbindung westund ostdeutscher Betriebe = Collective agreements – no thanks!? In: Jahrbücher für Nationalökonomie und Statistik 223 (2003), 3, S. 312–331

OECD, Employment-Outlook 2001 (2002), Kapitel 4, Balancing work and family life: Helping parents into paid employment. Paris, 129–166.

Spieß, C. Katharina und Felix Büchel (2002): Form der Kinderbetreuung und Arbeitsmarktverhalten von Müttern in West- und Ostdeutschland, Stuttgart.

Statistisches Bundesamt (2004): Kinderbetreuung in Deutschland. Einrichtung, Plätze, Personal und Kosten 1990 bis 2002. Wiesbaden

Statistisches Bundesamt (2005): Leben und Arbeiten in Deutschland. Ergebnisse des Mikrozensus 2004. Wiesbaden

Towara, Jörg (2002): Tarifvertragliche Regelungen zur Teilzeitarbeit. Auswertung ausgewählter Tarifverträge. Analyse und Handlungsempfehlungen. Betriebs- und Dienstvereinbarungen; Düsseldorf.

WSI-Tarifarchiv (Hrsg., 2004): Monatsbericht West und Ost 03/2004, Informationen zur Tarifpolitik; Düsseldorf.

V.

Links und Downloads

◀ Inhalt

◀ zurück

weiter ▶

Betrieblich unterstützte Kinderbetreuung (Broschüre)

Mit dieser Broschüre will das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend Anregungen und praktische Hinweise geben, wie ganz individuelle, betrieblich unterstützte Kinderbetreuungsarrangements geschaffen werden können. Die hier angeführten Beispiele sind Verbundlösungen und Kooperationsmodelle mit Unternehmen, Kommunen, Elterninitiativen und freien Jugendhilfeträgern (Stand: Januar 2004).

<http://www.bmfsfj.de/Kategorien/Publikationen/Publikationen,did=5806.html>
www.bmfsfj.de/RedaktionBMFSFJ/Broschuerenstelle/Pdf-Anlagen/PRM-24043-Broschure-Betrieblich-unterstu.pdf

Betrieblich unterstützte Kinderbetreuung (Broschüre)

Das Ministerium für Gesundheit, Soziales, Frauen und Familie NRW hat einen Familienratgeber ins Internet gestellt, in dem auch eine Broschüre zu betrieblich unterstützter Kinderbetreuung bereit gestellt ist.

www.mgsff.nrw.de/medien/download/broschueren/material/betriebl-kinderbetreu.pdf

Studie des DIHK zur Kinderbetreuung

Die Kinder-Betreuungseinrichtungen in Deutschland sind nur unzureichend auf die Bedürfnisse berufstätiger Eltern ausgerichtet. Das hat eine bundesweite Umfrage des Deutschen Industrie- und Handelskammertages (DIHK) unter rund 1.700 Kindertagesstätten ergeben:

<http://www.dihk.de/inhalt/informationen/news/meldungen/meldung006868.main.html>

Betriebswirtschaftliche Effekte familienfreundlicher Maßnahmen

Familienfreundliche Maßnahmen rechnen sich für Unternehmen. Das ist ein Ergebnis der im Auftrag des deutschen Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend erstellten Untersuchung der Prognos AG. Die Untersuchung belegt, dass auch der monetäre Nutzen familienfreundlicher Maßnahmen deren Kosten im Unternehmen übersteigt.

<http://www.prognos.de/cgi-bin/cms/start/news/D/show/news/1062506215>

Familienorientierte Personalpolitik (Broschüre)

Das Checkheft „Familienorientierte Personalpolitik. Checkheft für kleine und mittlere Unternehmen“ wurde vom Bundesministerium gemeinsam mit dem Deutschen Industrie- und Handelskammertag und mit Unterstützung der Gemeinnützigen Hertie-Stiftung entwickelt und gibt praxisnahe Empfehlungen für mehr Familienfreundlichkeit im Betrieb. Es bietet neben einer Auswahl leicht umsetzbarer familienfreundlicher Maßnahmen in den Bereichen „Zeit- und Arbeitsablaufmanagement“, „Unternehmenskultur“, und „Familienservice“ zahlreiche Beispiele kleiner und mittlerer Unternehmen, die

bereits gute Erfahrungen mit einer familienbewussten Personalpolitik gemacht haben.
<http://www.bmfsfj.de/Kategorien/Publikationen/Publikationen,did=17296.html>

Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Pflege: betriebliche Maßnahmen zur Unterstützung pflegender Angehöriger – Ein Praxisleitfaden (Broschüre)

Der Leitfaden wurde an der Forschungsstelle für Gerontologie der Universität Dortmund erstellt und wendet sich gezielt an Unternehmensleitungen, Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sowie deren Vertretungen, um über die Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Pflege und die damit verbundenen Probleme zu informieren, Chancen und Möglichkeiten einer betrieblichen Unterstützung darzustellen und Wege zur Realisierung und Umsetzung betrieblicher Maßnahmen aufzuzeigen.

<http://www.bmfsfj.de/Kategorien/Publikationen/Publikationen,did=3882.html>

Familie und Personalpolitik

Einen „Weiterbildungs-Scheck für Beschäftigte in der Elternzeit“ haben Mitgliedsunternehmen des überbetrieblichen Verbundes Region Wolfsburg e.V. erfolgreich in einem dreijährigen Modellprojekt erprobt. Die Ergebnisse der wissenschaftlichen Begleituntersuchung bestätigen das positive Echo bei Beschäftigten. Mit dem Weiterbildungsscheck wurde Angestellten die Möglichkeit gegeben, sich kostenlos während der Elternzeit berufsqualifizierend weiterzubilden.

<http://www.frauundwirtschaft.de/Weiterbildungsscheck/begleitung/begleitung.html>

Familienatlas 2005

Familienfreundlichkeit bringt Standortvorteile – dies ist das Ergebnis des „Familienatlas 2005“, den die Prognos AG in Zusammenarbeit mit dem Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend und der Wochenzeitung DIE ZEIT erstellt hat. Mit dem Familienatlas liegt erstmals eine Bestandsaufnahme der Familienfreundlichkeit in Deutschland vor. Der Atlas gibt konkrete Hinweise, wie in den Regionen Wachstumschancen durch mehr Familienfreundlichkeit genutzt werden können.

<http://www.bmfsfj.de/Kategorien/Publikationen/Publikationen,did=23758.html>

Kurzprofil der Online-Plattform www.familienfreundliche-wirtschaft.de

Unter der Adresse „www.familienfreundliche-wirtschaft.de“ bietet das Institut der deutschen Wirtschaft Köln in Kürze ein neues Portal rund um das Thema „Familienfreundlichkeit in Unternehmen“ an.

Dort sind Praxisbeispiele zu finden, Ergebnisse von Studien zu Familienfreundlichkeit in Deutschland und im internationalen Vergleich, Auszeichnungen und Preise für familienfreundliche Unternehmen in Deutschland und im Ausland sowie Stellungnahmen aus der Wirtschaft, von Sozialpartnern und Betriebsparteien.

Es wird dort ebenfalls eine Datenbank hinterlegt, in der nach den Regelungen zur Familienfreundlichkeit in Tarifverträgen und Betriebsvereinbarungen gesucht werden kann: Regelungsinhalt, Branche, Unternehmensnamen und Zeitpunkt des Abschlusses sind frei suchbar.

Darüber hinaus wird ein umfangreicher Downloadbereich aufgebaut, in dem Broschüren und Leitfäden der verschiedensten Organisationen hinterlegt werden, die einen Beitrag zur Familienfreundlichkeit in der Wirtschaft leisten wollen.

Impressum

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

Autorin:
Christiane Flüter-Hoffmann

Publikationsversand der Bundesregierung
Postfach 48 10 09
18132 Rostock
Tel.: 018 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: 018 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